

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH TINGKAT KEBUTUHAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KABUPATEN SUMBAWA BARAT**



TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh :

HAYATTUNNUPUS WIKAMTO

NIM: 016763408

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

2013

ABSTRAK

**Pengaruh Tingkat Kebutuhan Terhadap Motivasi Kerja
Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Sumbawa Barat**

Hayattunnupus Wikamto
Universitas Terbuka
hayatun.baharuddin@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh tingkat kebutuhan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat. Tingkat kebutuhan diukur menggunakan teori kebutuhan Maslow, yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan uji t pada signifikansi $\alpha=5\%$. Populasi dalam penelitian ini adalah populasi terbatas yaitu Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat, sebanyak 41 orang dengan metode *total sampling* atau sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel eksogen terhadap motivasi kerja, yaitu sebesar 45,4%, sedangkan secara parsial, variabel eksogen meliputi : kebutuhan fisik berpengaruh signifikan negatif sebesar 33,8%, kebutuhan keamanan berpengaruh signifikan positif sebesar 53,3%, kebutuhan sosial berpengaruh tidak signifikan positif sebesar 3,5%, kebutuhan penghargaan berpengaruh tidak signifikan negatif sebesar 21,7% dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan positif sebesar 41,5%. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah kebutuhan keamanan, yaitu sebesar 53,3%.

Kata Kunci : Tingkat Kebutuhan, Motivasi Kerja

ABSTRACT

**The Influence Of The Need Level Toward The Work Motivation
Of Civil Servants At Education And Training Employee Affairs Board
Of West Sumbawa Regency**

Hayattunnupus Wikamto
Universitas Terbuka
hayatun.baharuddin@gmail.com

This study was conducted to figure out the influence of the need level toward the work motivation of Civil Servants at Education and Training Employee Affairs Board of West Sumbawa regency. The level of need was measured under Maslow's theory, which consists of physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs and self-actualization needs. Hypothesis tested using path analysis by t test with significance $\alpha = 5\%$. The population in this study is limited to 41 respondents with total sampling or census method. The results shows that exogenous variables bring simultaneous influence on work motivation to 45.4%. Partially, exogenous variables that consist of : physical needs bring significant negative influence of 33.8%, security needs bring significant positive influence of 53.3%, social needs bring insignificant positive influence of 3.5%, recognition needs bring insignificant negative influence of 21.7%, and self-actualization needs bring significant positive influence of 41.5%. Security needs is the most influence variable which takes effect on work motivation as 53,3%.

Keywords: Needs, Motivation

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARI

TAPM yang berjudul Pengaruh Tingkat Kebutuhan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik pencabutan ijazah dan gelar.

Mataram, Mei 2013
Yang Menyatakan,



HAYATTUNNUPUS WIKAMTO
NIM. 016763408

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

NAMA : HAYATTUNNUPUS WIKAMTO
NIM : 016763408
PROGRAM STUDI : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
JUDUL TAPM : PENGARUH TINGKAT KEBUTUHAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KABUPATEN SUMBAWA
BARAT

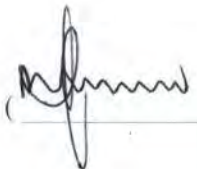
Telah dipertahankan di hadapan Sidang Komisi Penguji Tugas Akhir Program
Magister (TAPM) Program Pascasarjana Program Studi Magister Administrasi
Publik Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu / 16 November 2013
W a k t u : 11.30 – 13.30 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji : Drs. H. Kesipudin, M.Pd



Penguji Ahli : Pheni Chalid, S.F.,MA.,Ph.D



Pembimbing I : Dr. Liestyodono B. Irianto



Pembimbing II : Dr. Ir. Sri Harijati, MA



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan izin-Nya lah saya dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM), yang merupakan salah satu syarat mahasiswa pasca sarjana bidang studi Administrasi Publik Universitas Terbuka. Adapun tema yang diambil oleh penulis dalam TAPM ini adalah masalah sumber daya manusia dengan judul Pengaruh Tingkat Kebutuhan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat.

Penulisan TAPM ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai pengaruh tingkat kebutuhan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat. Penulisan TAPM ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat untuk membuat kebijakan-kebijakan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil dengan terlebih dahulu mengetahui tingkat kebutuhan apa yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Kami yakin dalam penulisan makalah ini masih terdapat kekurangan-kekurangan atau kekeliruan baik dari aspek sistematika penyusunan maupun penggunaan data-data pendukung lainnya dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Dan penulis menyadari bahwa dalam penulisan hingga penyelesaian TAPM ini terdapat banyak hambatan yang penulis hadapi berupa karena kekurangan dan keterbatasan pengetahuan dan bahan referensi. Namun berkat bantuan, arahan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak sehingga penulisan TAPM ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih dan penghargaan setulusnya penulis sampaikan kepada :

- (1) Ibu Sucati, M.Sc., Ph.D, Direktur Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka;
- (2). Kepala UPBJJ Mataram Bapak Drs. H. Kesipudin, M.Pd selaku penyelenggara Program;
- (3) Dr. Liestyodono B. Irianto dan Dr. Ir. Sri Harijati, MA selaku dosen pembimbing pada penelitian ini yang telah menyempatkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan TAPM ini;
- (4). Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka, ibu Florentina Ratih Wulandari, S.Ip. M.Si ;
- (5) Para Dosen Program Magister Administrasi Publik. serta karyawan/karyawati UPBJJ Mataram yang dengan tulus membantu dan memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada penulis mulai dari perkuliaan hingga penyelesaian TAPM;
- (6) Almarhum Ayahanda Wikamto terkasih atas segala jasa baik dalam hidupnya semoga mendapat ridho dan tempat yang layak disisi-Nya dan

Ibunda Susanti tercinta atas segala pengertian dan dukungan yang tiada henti-hentinya dalam penyelesaian TAPM ini, semoga selalu dalam kebahagiaan dan senantiasa mendapat limpahan rahmat dan karuniaNya;

- (7) Suamiku tersayang Baharuddin, ST.,MM dan putra putriku tercinta Atila Alfayathar N.F dan Melita Amaliah R.A yang dengan ikhlas memberikan dukungan penuh serta doa restu dan perhatian yang tulus.
- (9) Rekan-rekan seangkatan program magister administrasi publik yang selalu saling menyemangati, serta seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan TAPM ini yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

Akhir kata, Penulis berharap, semoga hasil penulisan TAPM ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Penulis,

Ttd

HAYATTUNNUPUS WIKAMTO
NIM. 016763408

DAFTAR ISI

Abstrak	ii
Abstract	iii
Lembar pernyataan	iv
Lembar Persetujuan.....	v
Lembar Pengesahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 9
A. Kajian Teori	9
1. Konsep Motivasi.....	9
2. Teori Motivasi.....	12
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	30
4. Pengukuran Motivasi Kerja	30
5. Penelitian Terdahulu	33
B. Kerangka Berfikir.....	35
C. Hipotesis.....	38
D. Definisi Operasional.....	40
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 43
A. Desain Penelitian.....	43
B. Populasi dan Sampel	44
1. Populasi	44
2. Sampel Penelitian.....	44
C. Instrumen Penelitian.....	45
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	47
2. Uji Asumsi Klasik.....	52
D. Prosedur Pengumpulan Data	53
E. Metode Analisis Data	53
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	 56
A. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat	56
1. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat	56

B. Karakteristik Responden	57
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	60
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	60
C. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	61
1. Uji Validitas Instrumen	61
2. Uji Reliabilitas Instrumen	64
D. Deskripsi Data Penelitian	65
E. Pengujian Asumsi Klasik	101
1. Uji Normalitas	101
2. Uji Multikolinieritas	102
3. Uji Heteroskedastisitas	103
F. Hasil Uji Statistik Data Penelitian	104
1. Analisis Regresi	104
2. Analisis Korelasi	105
3. Analisis jalur	109
G. Pembahasan	120
1. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis Secara Parsial Terhadap Motivasi kerja	120
2. Pengaruh Kebutuhan Rasa Aman Secara Parsial Terhadap Motivasi kerja	121
3. Pengaruh Kebutuhan Sosial Secara Parsial Terhadap Motivasi kerja	122
4. Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Secara Parsial Terhadap Motivasi kerja	123
5. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Secara Parsial Terhadap Motivasi kerja	124
6. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja	125
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	127
A. KESIMPULAN	127
B. SARAN	128
DAFTAR PUSTAKA	130

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Rekap kehadiran Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat5
Tabel 2.1	Perbandingan Kebutuhan Manusia dalam Empat Teori Kebutuhan29
Tabel 3.1	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen51
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan58
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia59
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja59
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan60
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan61
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Instrumen64
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x1.167
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x1.268
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x1.369
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x1.470
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x1.571
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x2.173
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x2.374
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x2.475
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x2.576
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x2.677
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x3.179
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x3.280
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x3.381
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x3.582
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x3.783
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x4.185
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x4.286
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x4.387
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x4.488
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x4.589
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x5.191
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x5.292
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x5.393
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x5.494
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Terhadap Indikator x5.595
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Y196
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Y297
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Y398
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Y499

Tabel		Halaman
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Y5	100
Tabel 4.38	Output Uji Normalitas Kolomogorov Smirnov	102
Tabel 4.39	Output Uji Multikolinieritas	103
Tabel 4.40	Output Uji Heteroskedastisitas Spearman rho	104
Tabel 4.41	Model Summary	105
Tabel 4.42	Output Uji Korelasi	106
Tabel 4.43	Coefficients	110
Tabel 4.44	Pengaruh Variabel Secara Langsung dan Tidak Langsung	119

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Bagan Motivasi Sebagai Pembangkit Dorongan.....	10
Gambar 2.2	Bagan Model Umum Tentang Proses Motivasi.....	11
Gambar 2.3	Piramida Hierarki Kebutuhan Maslow	13
Gambar 2.4	Kerangka Konseptual	37
Gambar 3.1	Diagram Satu Jalur dengan Lima Variabel	54
Gambar 4.1	Model Struktural Pengaruh Variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap motivasi Diagram Satu Jalur dengan Lima Variabel	112

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Biodata Peneliti	132
Lampiran 2	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	133
Lampiran 3	Kuisisioner Peneliti	136
Lampiran 4	Hasil Kuisisioner dengan 35 Responden.....	144
Lampiran 5	Hasil Kuisisioner dengan 41 Responden.....	145
Lampiran 6	Hasil Uji Statistik	146

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan dan perkembangan lingkungan strategis baik diluar lingkup kepegawaian seperti; arah kebijakan nasional kepegawaian, kondisi politik pemerintahan dan derasnya tuntutan masyarakat atas pelayanan aparatur serta kondisi global dan teknologi dipandang perlu untuk segera disikapi oleh Pemerintah daerah melalui berbagai upaya yang mengarah pada penciptaan kondisi Sistem Manajemen Kepegawaian yang mampu mewujudkan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diharapkan oleh masyarakat. Pendayagunaan aparatur pada hakekatnya merupakan upaya pembinaan, penyempurnaan dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja seluruh aparatur Negara dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik (*good governance*).

Pemerintah daerah saat ini sudah seharusnya melakukan pembenahan terhadap aparatur pemerintah khususnya Pegawai Negeri Sipil di daerah masing-masing. Tuntutan pelayanan prima oleh masyarakat dan era globalisasi menghendaki adanya profesionalisme dan semangat kerja yang tinggi dimiliki oleh para aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, sebab manusia merupakan pengendali dari semua sumber daya yang ada. Sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik melalui suatu manajemen untuk meningkatkan dukungannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi pemerintah

yang secara spesifik fungsi tersebut melekat pada Badan Kepegawaian yang ada di masing-masing daerah.

Badan Kepegawaian yang ada di Kabupaten Sumbawa Barat semula bernama Badan Kepegawaian Daerah berubah nama menjadi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, disingkat menjadi BK-DIKLAT pada tahun 2010 dengan adanya Perda Nomor 14 tahun 2010 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pembentukan, Tugas Dan Fungsi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Sumbawa Barat. Salah satu fungsi dari BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategi SKPD adalah melaksanakan pembinaan, pengendalian, pengkoordinasian dan kerjasama dengan instansi dan pihak terkait di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Fungsi pembinaan dan pengendalian yang melekat pada BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat merupakan salah satu fungsi vital yang menjadikan BK-DILAT sebagai barometer bagi perilaku aparatur yang ada di instansi lainnya khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil, sehingga aparatur BK-DIKLAT dituntut untuk memiliki perilaku kerja disiplin dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaannya. Sebuah tuntutan yang akan sulit terpenuhi apabila fenomena perilaku kerja pegawai yang terlihat pada BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat menunjukkan bahwa : 1) masih ada Pegawai Negeri Sipil yang mangkir dari pekerjaan, 2) tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan limit waktu yang diberikan, 3) absen (tidak masuk kantor) tanpa keterangan yang jelas, 4) berada di luar kantor pada saat jam kerja bukan dalam rangka tugas dinas, 5) tidak mematuhi ketentuan jam kerja dengan datang terlambat atau pulang lebih awal. Fenomena perilaku kerja sebagaimana

digambarkan di atas menunjukkan bahwa terdapat masalah perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat . Perilaku adalah serangkaian aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan. Thoha (2005:207) menyebutkan bahwa perilaku seseorang sebenarnya dapat dikaji sebagai saling interaksinya atau ketergantungan beberapa unsur yang merupakan satu lingkaran. Unsur – unsur itu secara pokok terdiri dari motivasi dan tujuan. Luthans dalam Thoha (2005:207) menyebutkan bahwa perilaku seseorang merupakan interaksi dari kebutuhan (*needs*), dorongan (*drive*), dan tujuan (*goals*). Gibson (1992:88) dalam Harlie (2008) menyebutkan bahwa memahami suatu perilaku diperlukan pemahaman terlebih dahulu mengenai proses motivasi.

Motivasi yang mengarahkan pencapaian tujuan adalah motivasi individu yang paling kuat. Seorang manajer atau pemimpin hendaknya mampu melakukan pemetaan faktor – faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawannya agar terciptanya keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Davis dalam Mangkunegara (2001:67) mengungkapkan bahwa faktor motivasi (*motivation*) dan faktor kemampuan (*ability*) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagaimana dirumuskan bahwa :

- *Human Performance = Ability + Motivation*
- *Motivation= Attitude + Situation*
- *Ability= Knowledge + Skill*

Kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Motivasi terbentuk dari sikap (*antittude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Kinerja menurut mangkunegara (2007:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rumus diatas menunjukkan bahwa faktor motivasi berbanding lurus dengan kinerja, sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat yang beragam dan ditunjukkan melalui perilaku kerja sehari-hari perlu mendapatkan perhatian serius dari pimpinannya. Robbins dalam Gustisyah (2009) menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek, salah satunya adalah kepatuhan terhadap jam kerja. Aspek ketaatan pada ketentuan jam kerja sebagaimana yang disebutkan di atas jika dikaitkan dengan fenomena yang tampak pada perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil BK-DIKLAT, maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah motivasi kerja yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil pada BK-DIKLAT. Seorang Pegawai dikatakan telat apabila dia datang tidak tepat waktu sesuai ketentuan jam kerja, yaitu jam 07.00 dan dikatakan pulang lebih awal apabila dia meninggalkan kantor tanpa keterangan sebelum jam kerja berakhir, yaitu pukul 16.00. Tingkat kehadiran dan ketidakpatuhan jam kerja Pegawai Negeri Sipil pada BK-DIKLAT tahun 2012, ditunjukkan dengan data sebagai berikut :

Tabel 1.1. Rekap Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat

Bulan	Telat Datang		Tidak Masuk Kerja tanpa Keterangan		Pulang Cepat		Total Kehadiran seharusnya (org/kl)
	Jumlah (org/kl)	Persen	Jumlah (org/kl)	Persen	Jumlah (org/kl)	Persen	
Januari	227	25,14%	6	0,66%	0	0,00%	903
Februari	245	24,82%	0	0,00%	2	0,20%	987
Maret	68	6,75%	0	0,00%	0	0,00%	1.008
April	87	9,46%	2	0,22%	0	0,00%	920
Mei	260	26,94%	0	0,00%	0	0,00%	966
Juni	260	27,51%	0	0,00%	0	0,00%	945
Juli	213	24,20%	0	0,00%	0	0,00%	880
Agustus	150	17,54%	0	0,00%	0	0,00%	885
September	227	25,22%	31	3,44%	21	2,33%	900
Oktober	202	19,54%	8	0,77%	30	2,90%	1.034
TOTAL	1.939	20,57%	47	0,50%	53	0,56%	9.428

Sumber : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa perilaku indisipliner yang dilakukan oleh PNS BK-DIKLAT memiliki besaran yang fluktuatif. Dari total kehadiran yang seharusnya 9.428 kali, terdapat rata-rata 20,57% keterlambatan kehadiran PNS. Persentase keterlambatan PNS tertinggi, yaitu sebesar 27,51% terjadi pada bulan Juni 2012, yang diantaranya disebabkan pada bulan tersebut adalah awal tahun ajaran baru sehingga para PNS membutuhkan waktu lebih untuk mengurus anak-anak yang baru masuk sekolah, mengingat sebagian besar PNS BK-DIKLAT adalah para orang tua yang masih memiliki anak usia dibawah 10 tahun.

Persentase rata-rata ketidakhadiran tanpa keterangan PNS adalah 0,50% dengan angka ketidakhadiran tanpa keterangan tertinggi terdapat pada bulan

September, yaitu sebesar 3,44%. Ketidakhadiran tanpa keterangan ini selalu saja terjadi pada hari-hari menjelang libur kerja atau setelah libur kerja, dan dilakukan oleh PNS yang berdomisili di luar wilayah Kabupaten Sumbawa Barat dengan menambah hari libur mereka tanpa disertai alasan. Perilaku tersebut menunjukkan menurunnya motivasi kerja PNS dan lemahnya pengawasan yang dilakukan atasan langsung. Persentase rata-rata PNS pulang lebih awal adalah sebesar 0,56% dengan angka tertinggi terjadi pada bulan oktober, yaitu sebesar 2,90%. Hal ini disebabkan karena pada bulan tersebut banyak diselenggarakannya kegiatan-kegiatan pagi hari menjelang hari ulang tahun Kabupaten Sumbawa Barat, sehingga banyak PNS yang setelah istirahat siang tidak kembali lagi ke kantor tanpa keterangan yang jelas.

Data di atas mengindikasikan adanya masalah motivasi kerja individu yang perlu dicari penyebabnya dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Siagian (2004:142) mengungkapkan bahwa faktor kebutuhan merupakan salah satu komponen motivasi. Pendapat senada juga diutarakan oleh Hariandja (2007:323) bahwa motif sebagai kata kunci dari motivasi dapat muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan. Mangkunegara (2001:101) berpendapat : “kita tidak akan mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya”. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam memahami masalah motivasi kerja pegawai, berdasarkan pendapat diatas adalah dengan melakukan pemetaan kebutuhan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, dalam hal ini adalah PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, perlu diteliti lebih lanjut dengan penelitian berjudul “Pengaruh Tingkat Kebutuhan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang diungkapkan dalam latar belakang penelitian dengan memperhatikan berbagai perilaku indisipliner yang dilakukan PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat, maka dapat dikatakan bahwa terdapat permasalahan motivasi kerja yang dimiliki oleh PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat. Rumusan permasalahan tersebut disajikan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Sejauh mana signifikansi pengaruh tingkat kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara parsial terhadap motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat.
2. Sejauh mana signifikansi pengaruh tingkat kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan terhadap motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat.
3. Tingkat kebutuhan apakah yang dominan mempengaruhi motivasi kerja PNS fungsional umum di Kabupaten Sumbawa Barat.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh tingkat kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara parsial terhadap motivasi kerja PNS pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat.
2. Menganalisis pengaruh tingkat kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan terhadap motivasi kerja PNS pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat.
3. Menganalisis tingkat kebutuhan yang dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja PNS pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara Akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai motivasi dan tingkat kebutuhan yang mempengaruhinya.
2. Secara Praktis, sebagai salah satu masukan bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat dalam upaya meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil, melalui kebijakan-kebijakan publik yang ditetapkan.

BAB II

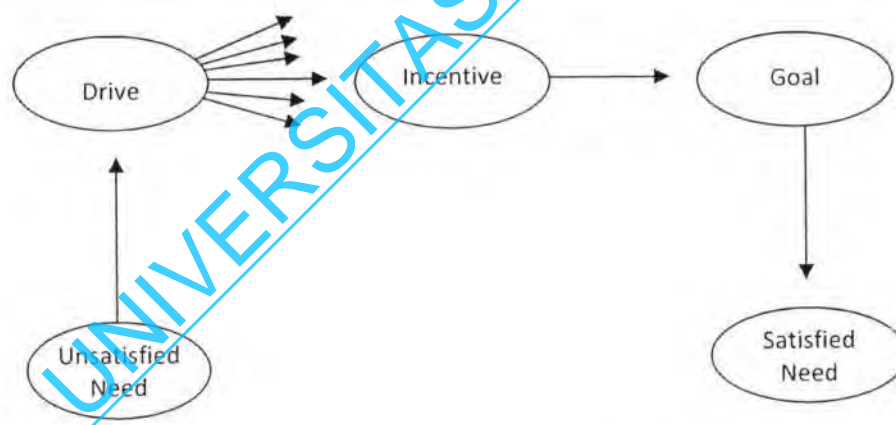
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan. Hal ini senada dengan pengertian motivasi yang didefinisikan oleh Standford dalam Mangkunegara (2009:93) bahwa : “*motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*”. (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Mitcell dalam Winardi (2007:1) menyatakan bahwa motivasi mewakili proses – proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan – kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Rumusan lain tentang motivasi juga dikemukakan oleh Robbins dan Coulter dalam Winardi (2007:1) bahwa motivasi karyawan merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian, yang dikondisikan sebagai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Definisi tentang motivasi juga diungkapkan oleh Gray dalam Winardi (2007:2), bahwa motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan – kegiatan tertentu. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest dalam Mangkunegara (2009:94) menyatakan bahwa : *Work motivation is defined as condition which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors elevant in work settings*. (Motivasi kerja

didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja). Motivasi menurut Siagian (2004:138) adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Hal ini lebih jelas jika diperhatikan pada bagan 2.1 yang dikemukakan oleh Baron, et.al. dalam Mangkunegara (2009:94) sebagai berikut :



Sumber : Baron, et.al. (1980) dalam Mangkunegara (2007:94).

Gambar 2.1. Bagan Motivasi sebagai Pembangkit Dorongan.

Dari bagan tersebut, digambarkan bahwa bilamana suatu kebutuhan tidak terpuaskan maka timbul drive dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas. Dunnette dalam Winardi (2007:25) menggambarkan sebuah model tentang variabel interdependen yang bersifat dasar bagi motivasi kerja, sebagai berikut :



Sumber : Dunnette dalam Winardi (2007:25)

Gambar 2.2. Bagan Model Umum tentang Proses Motivasi

Pada bagan tersebut terlihat bahwa komponen – komponen dasar motivasi adalah : 1) Kebutuhan, keinginan atau ekspektasi – ekspektasi; 2) Perilaku; 3) Tujuan-tujuan; 4) Umpan balik (*feed back*). Ketidakseimbangan internal berupa adanya kebutuhan, keinginan dan ekspektasi yang belum terpuaskan akan mempengaruhi perilaku dalam upaya mencapai tujuan-tujuan ataupun untuk mendapatkan insentif/imbalan yang diharapkan. Pencapaian tujuan akan menyebabkan terpaukannya kebutuhan sehingga mengurangi ketidakseimbangan yang ada.

Inti dari istilah “motivasi” dari berbagai pengertian di atas adalah adalah sesuatu yang menggerakkan individu secara sukarela, sehingga konsep motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi merupakan kondisi atau dorongan yang dapat menggerakkan individu untuk mau melakukan sesuatu secara suka rela dengan segala upaya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan dan mengarahkan individu secara sukarela untuk melakukan suatu pekerjaan dilingkungan kerjanya.

2. Teori Motivasi

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Salah seorang pelopor yang mendalami teori motivasi adalah Abraham Maslow. Dalam Winardi (2007:11), Maslow mengemukakan sejumlah perilaku manusia sebagai berikut :

- 1) Manusia merupakan makhluk yang serba berkeinginan (man is wanting being). Ia senantiasa menginginkan sesuatu dan ia senantiasa menginginkan lebih banyak. Tetapi apa yang diinginkannya tergantung pada apa yang sudah dimiliki olehnya. Segera setelah salah satu diantara kebutuhan manusia dipenuhi, muncullah kebutuhan lain. Proses tersebut tiada akhirnya. Ia berkelanjutan sejak manusia lahir, hingga ia meninggal dunia. Maka sekalipun kebutuhan tertentu telah terpenuhi, kebutuhan – kebutuhannya pada umumnya tidak terpuaskan seluruhnya.
- 2) Sebuah kebutuhan yang dipenuhi bukanlah sebuah motivator perilaku. Hanya kebutuhan – kebutuhan yang belum terpenuhi yang menyebabkan timbulnya kekuatan – kekuatan besar atas apa yang dilakukan oleh seorang individu.
- 3) Kebutuhan manusia diatur dalam satu seri tingkatan- suatu hierarki menurut pentingnya masing – masing kebutuhan. Segera setelah kebutuhan – kebutuhan pada tingkatan lebih rendah kurang lebih terpenuhi, maka muncullah kebutuhan – kebutuhan pada tingkat berikut yang lebih tinggi dan menuntut pemuasan.

Maslow memandang motivasi seorang individu sehubungan dengan urutan kebutuhan yang masing – masing memiliki peringkatnya sendiri, bukan dalam bentuk daftar rangsangan – rangsangan sederhana yang tidak terorganisasi.

Konsep pemikiran Maslow dalam Mangkunegara (2009:95) dapat digambarkan dalam gambar berikut :



Sumber : Mangkunegara (2009:95)

Gambar 2.3. Hierarki Kebutuhan dari Maslow

Gambar segitiga hierarki kebutuhan menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling mendasar dari setiap manusia. Apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi, maka kebutuhan keselamatan/keamanan menjadi dominan. Setelah kebutuhan /keamanan terpenuhi, maka kebutuhan selanjutnya, yaitu kebutuhan sosial menjadi dominan. Demikian seterusnya, hingga seluruh kebutuhan terpenuhi, dan sampailah pada kebutuhan yang terakhir, yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Maslow dalam Silalahi (2011:358) mengemukakan bahwa manusia melakukan usaha untuk memuaskan lima kebutuhan dasar yang belum terpuaskan yang melekat pada diri manusia itu sendiri. Selanjutnya Maslow dalam Siagian (2004:146) mengemukakan bahwa lima hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*). Perwujudan paling nyata dari kebutuhan ini adalah kebutuhan – kebutuhan pokok manusia seperti sandang,

pangan dan perumahan. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan utama atau dasar yang esensial yang harus dipenuhi oleh tiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk, seperti kebutuhan makan, minum, pakaian, tidur dan seks. (silalahi,2011:358). Menurut Winardi (2001:13) kebutuhan oksigen, aktivitas, istirahat dan pengaturan suhu juga termasuk dalam kebutuhan fisiologis. Thoha (2005:229) menyebutkan bahwa kebutuhan gaji, upah tunjangan, honorarium, bantuan pakaian, sewa perumahan, uang transport juga termasuk dalam kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal. Berbagai kebutuhan fisiologis itu berkaitan dengan status manusia sebagai insan ekonomi. Kebutuhan itu bersifat universal dan tidak mengenal batas geografis, asal usul, tingkat pendidikan, status sosial, pekerjaan atau profesi, umur, jenis kelamin, dan faktor – faktor lainnya yang menunjukkan keberadaan seseorang. Hanya saja memang harus diakui adanya perbedaan dalam kemampuan untuk memuaskan berbagai kebutuhan tersebut. Gejala umum yang jelas terlihat adalah bahwa meningkatnya kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhan tersebut cenderung mengakibatkan terjadinya pergeseran pendekatan pemuasannya dari pendekatan yang sifatnya kuantitatif menjadi pendekatan yang kualitatif.

- 2) Kebutuhan akan keamanan (*safety needs*). Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik, meskipun hal ini

aspek yang sangat penting, akan tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis, termasuk perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang. Pemuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang, sangat penting untuk mendapat perhatian, artinya keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan ditempat kerja dan keamanan dari dan ke tempat pekerjaan. Silalahi (2011:358) berpendapat bahwa kebutuhan keamanan berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dan proteksi terhadap ancaman atau gangguan dari luar, sedangkan Siagian (2004:150) menyatakan bahwa kebutuhan keamanan meliputi aspek fisik dan psikologis. Keamanan dalam aspek fisik meliputi keamanan di tempat kerja dan keamanan dari dan ke tempat kerja. Sedangkan yang termasuk dalam aspek keamanan psikologis adalah perlakuan yang manusiawi dan adil. Menurut Thoha (2005:229) kebutuhan keamanan meliputi kebutuhan adanya jaminan asuransi kesehatan, jaminan masa pensiun, dan santunan kecelakaan.

- 3) Kebutuhan Sosial (*Social needs*). Dalam kehidupan organisasional, manusia sebagai insan sosial memiliki berbagai kebutuhan yang berkisar pada pengakuan akan keberadaan seseorang dan penghargaan atas harkat dan martabatnya. Biasanya kebutuhan sosial tersebut tercermin dalam empat bentuk "perasaan", yaitu :

- a) Perasaan diterima oleh orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi. Dengan perkataan lain, ia memiliki "*sense of belonging*"
- b) Setiap manusia memiliki jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya yang khas itu, setiap orang merasa

dirinya penting dan tidak suka diremehkan. Artinya, setiap manusia memiliki "*sense of importance*".

c) Kebutuhan akan perasaan maju. Dapat dinyatakan secara kategorikal bahwa pada umumnya manusia tidak senang apabila menghadapi kegagalan. Para ahli merumuskan kebutuhan ini sebagai "*need for achievement*".

d) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan atau "*sense of participation*".

Kebutuhan ini terasa dalam banyak segi kehidupan organisasional, akan tetapi mungkin paling terasa dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas seseorang. Menurut Siswanto (2007:128) kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta. Pendapat serupa dikemukakan oleh Silalahi (2011:358) yang menyatakan bahwa kebutuhan sosial merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat.

4) Kebutuhan "*Esteem*" (*Esteem Needs*). Salah satu ciri manusia adalah memiliki harga diri. Karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. Hersey & Blanchard dalam Siswanto (2007:128) mengemukakan bahwa motif utama yang berhubungan dengan kebutuhan penghargaan dan rekognisi, yaitu sebagai berikut :

a) Prestise (*Prestige*). Prestise dilukiskan sebagai sekumpulan definisi yang tidak tertulis dari berbagai perbuatan yang diharapkan individu tampil di muka orang lain, yaitu sampai berapa tinggi ia dihargai atau tidak dihargai, secara formal atau tidak formal dengan tulus hati.

b) Kekuasaan (*Power*). Kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan maksudnya.

Silalahi (2011:359) menyatakan bahwa kebutuhan penghargaan (*esteem*) atau disebut juga kebutuhan pengakuan merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan manusia untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status. Winardi (2001:16) menyebutkan bahwa kebutuhan akan penghargaan meliputi kebutuhan penghargaan diri dan penghargaan dari pihak lain. Kebutuhan akan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri, dan kebebasan serta independensi (ketidaktergantungan). Sedangkan kebutuhan penghargaan dari pihak lain mencakup kebutuhan akan status, pengakuan dan apresiasi terhadap dirinya dan respek yang diberikan oleh pihak lain. .

- 5) Kebutuhan untuk aktualisasi diri (*Self Actualization*). Seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan ini, setelah ia mampu memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang lainnya. Kebutuhan aktualisasi diri ini merupakan kebutuhan tertinggi dari teori motivasi Maslow. Melalui kebutuhan ini, manusia ingin memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi mencapainya. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang sehingga membutuhkan penyaluran kemampuan dan potensi diri dalam bentuk nyata. Artinya tiap orang ingin tumbuh, membangun pribadi dan mencapai hasil (silalahi, 2011:359). Winardi (2001:16) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berupa kebutuhan individu untuk mencapai

pengembangan diri secara berkelanjutan dan untuk menjadi kreatif dalam arti yang seluas-luasnya. Menurut Robbins (2006:214), kebutuhan aktualisasi diri merupakan dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

Teori kebutuhan Maslow mengungkapkan bahwa didalam diri manusia terdapat lima jenjang kebutuhan, dimulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan yang terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan tingkat atas akan dipenuhi setelah kebutuhan tingkat bawah terpenuhi dan seseorang tetap akan berada pada satu tingkat kebutuhan sampai kebutuhan tersebut terpenuhi, barulah seseorang akan beralih ke tingkat kebutuhan yang lainnya. Pendapat Maslow tentang hierarkial kebutuhan merupakan tingkatan yang kaku dan kurang tepat diaplikasikan dalam kehidupan modern ini, dikarenakan manusia dapat memiliki lebih dari satu kebutuhan dalam waktu yang bersamaan.

b. Teori Motivasi Dua Faktor

Teori motivasi dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini disebut juga *motivation – hygiene theory*. Dalam mengembangkan teorinya, Herzberg mengajukan dua pertanyaan kepada 200 insinyur dan akuntan :”Dapatkah anda gambarkan secara rinci kapan anda merasa sangat baik tentang pekerjaan anda ?” Atau “Faktor-faktor apa yang mempengaruhi anda mengalami ketidakpuasan yang tinggi dengan pekerjaan Anda ? “ (Silalahi, 2011:366).

Dari penelitian terhadap dua pertanyaan tersebut, Herzberg menyimpulkan bahwa suatu pekerjaan selalu ada hubungannya dengan dua dimensi, yaitu

pekerjaan itu sendiri (*job content*) yang merupakan faktor intrinsik atau *motivation factor* dan dimensi-dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan (*job context*) yang merupakan faktor ekstrinsik atau disebut sebagai *hygiene factor*.

Menurut Thoha (2005:231) disebutkan bahwa teori Herzberg ini pada hakikatnya sama dengan teori motivasi Maslow. Faktor *Hygiene* sebenarnya bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor ini kira-kira tidak jauh bedanya dengan susunan bawah dari hierarki kebutuhan Maslow. Faktor higienis ini mencegah terjadinya ketidakpuasan, tetapi bukan penyebab terjadinya kepuasan. Menurut Herzberg, faktor ini tidak memotivasi karyawan. Adapun faktor-faktor yang disebut oleh Herzberg dengan sebutan *motivator*, yang kira-kira sama dengan tingkat yang lebih tinggi dari hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori Herzberg, agar karyawan bisa termotivasi, maka mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi.

Menurut Thoha (2005:231), teori Herzberg ini sebenarnya mematahkan anggapan sementara pimpinan atau manajer bahwa persoalan-persoalan semangat kerja para karyawan itu dapat diatasi dengan pemberian upah dan gaji yang sangat tinggi, insentif yang besar dan memperbaiki tempat kerja. Pemecahan ini tidak banyak menguntungkan, karena hal-hal tersebut tidak memotivasi karyawan. Itulah sebabnya Herzberg menawarkan suatu pemecahan bahwa faktor higienis seperti upah, gaji honorarium, kondisi tempat kerja, teknik pengawasan antara bawahan dan pengawasnya dan kebijaksanaan administrasi organisasi tidak membangkitkan semangat kerja.

Adapun yang membangkitkan semangat kerja menurut Herzberg dalam Thoha (2005:231) atau yang disebut sebagai motivator adalah : faktor keberhasilan, penghargaan, pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab dan faktor peningkatan. Herzberg dalam Robbins (2006:218) mengemukakan bahwa faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja dapat membawa ketenteraman, tetapi belum memotivasi mereka. Dalam hal demikian, manajer hanya menyenangkan hati bawahannya saja, tetapi tidak memberikan motivasi kepada mereka.

Suatu ide yang dikemukakan oleh Herzberg sebagaimana yang terdapat dalam Robbins (2006:218) agak berbeda dari anggapan umum bahwa lawan dari “Kepuasan” bukan Ketidakpuasan, tetapi “Tidak Ada Kepuasan”. Sedangkan Lawan dari “Ketidakpuasan” adalah “Tidak ada Ketidakpuasan”. Menurut Herzberg dalam Silalahi (2011:367), kepuasan dan ketidakpuasan tidak berada dalam suatu kontinum seperti pandangan Maslow. yang berada dalam satu kontinum adalah kepuasan dan tidak ada kepuasan (untuk faktor motivator), serta tidak ada ketidakpuasan dan ketidakpuasan (untuk faktor hygiene). Karena itu sangat jelas bagi Herzberg bahwa faktor-faktor yang memotivasi orang ditempat kerja adalah berbeda dan sama sekali bukan lawan dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor penyebab satisfaction (digunakan untuk *job content*) berbeda dengan faktor-faktor penyebab dissatisfaction (digunakan untuk *job context*). Herzberg dalam Silalahi (2011) mengatakan : “We

can expand....by stating that job satisfiers deal with the factors involved in doing the job, whereas the job dissatisfiers deal with the factors which define the job context". Contoh faktor-faktor yang berhubungan dengan motivator atau faktor instrinsik ditempat kerja terdiri dari (Silalahi, 2011:367) :

- a. Prestasi (*achievement*);
- b. Pengakuan (*recognition*);
- c. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*);
- d. Tanggung jawab (*responsibility*);
- e. Kemajuan atau Promosi (*advancement*).

Contoh faktor-faktor yang berhubungan dengan hygiene atau faktor ekstrinsik ditempat kerja terdiri dari (Silalahi, 2011) :

- a. Kebijakan (*Policy*);
- b. Hubungan dengan penyelia (*relationship with supervisor*);
- c. Kondisi kerja (*work condition*);
- d. Gaji (*salary*);
- e. Status (*status*);
- f. Keamanan kerja (*job security*);
- g. Hubungan dengan kelompok (*relationship with group*);
- h. Hubungan dengan subordinasi (*relationship with subordinates*);
- i. Kehidupan personal (*personal life*).

Herzberg dalam Siagian (2004:164) berpendapat bahwa apabila para manajer ingin memberikan motivasi pada para bawahannya, yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor motivasi yang menimbulkan rasa puas, yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor motivasional yang sifatnya intrinsik. Herzberg memisahkan faktor

yang dapat menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja dalam kontinum yang berbeda. Teori ini tidak sejalan Maslow, karena kebutuhan tingkat rendah Maslow berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial tidak termasuk sebagai kebutuhan yang dapat memotivasi karyawan, tetapi sebagai penyebab ketidakpuasan kerja. Teori Herzberg cenderung membahas masalah kepuasan kerja dan faktor-faktor yang dapat menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan kerja, tetapi tidak membahas masalah batasan atau ukuran yang digunakan untuk menjelaskan kepuasan.

c. Teori Motivasi ERG (Existence, Relatedness, Growth)

Teori ini dikemukakan oleh Alderfer, yang merupakan pengembangan dari teori kebutuhan Maslow. Alderfer dalam Silalahi (2011:361) mengemukakan bahwa kebutuhan dapat disederhanakan menjadi tiga jenis, yaitu *Existence*, *Relatedness* dan *Growth*. Kebutuhan Eksistensi (*Existence*) berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Kebutuhan eksistensi identik dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan pada teori Maslow. Kebutuhan berhubungan (*Relatedness*) merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Jika dikaitkan dengan teori kebutuhan dari Maslow, maka kebutuhan ini tergolong sebagai kebutuhan sosial (*social needs*) dan kebutuhan pengakuan (*esteem needs*). Kebutuhan berkembang (*Growth*) merupakan kebutuhan pengembangan diri yang identik dengan kebutuhan aktualisasi diri (*actualization needs*) dari Maslow.

Disamping mengganti lima kebutuhan teori Maslow menjadi tiga kebutuhan, teori ERG dari Alderfer juga memiliki perbedaan lain dengan teori kebutuhan Maslow. Teori ERG memperlihatkan bahwa : (1) lebih dari satu kebutuhan dapat

berjalan pada saat yang sama, dan (2) jika kepuasan pada kebutuhan tingkat tinggi tertahan, maka hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat. (Robbins, 2006:221). Hierarki kebutuhan Maslow mengikuti kemajuan yang bertingkat – tingkat dan kaku. Teori ERG tidak mengasumsikan hierarki yang kaku, dimana kebutuhan yang lebih rendah harus dipuaskan terlebih dahulu secara substansial, sebelum orang dapat maju terus. Teori ERG juga mengandung dimensi frustrasi – regresi. Teori ERG menyangkal argumen Maslow yang menyatakan bahwa individu akan tetap pada tingkat kebutuhan tertentu sampai kebutuhan tersebut terpenuhi. Menurut teori ERG Alderfer, jika tingkat kebutuhan tertentu pada urutan lebih tinggi terhalang, maka hasrat individu untuk meningkatkan kebutuhan tingkat lebih rendahnya akan berlangsung. Ketidakmampuan memuaskan kebutuhan akan interaksi sosial, misalnya, mungkin meningkatkan hasrat untuk memiliki lebih banyak uang atau kondisi kerja lebih baik. Jadi, frustrasi atau halangan dapat mendorong seseorang mundur ke kebutuhan yang lebih rendah. Ringkasnya, teori ERG berargumen seperti Maslow, bahwa kebutuhan tingkat lebih rendah yang terpuaskan menghantar ke hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih tinggi, tetapi kebutuhan ganda dapat beroperasi sebagai motivator pada saat yang sama dan frustrasi ketika berusaha memuaskan kebutuhan tingkat lebih tinggi dapat menghasilkan regresi ke kebutuhan tingkat lebih rendah. (Robbins, 2006:222).

Teori ERG ini meringkas teori Maslow, dengan mengklasifikasikan kebutuhan menjadi 3 (tiga) jenis kebutuhan Berbeda dengan Maslow, teori ini berpandangan bahwa beberapa kebutuhan dapat berjalan pada saat yang bersamaan, tidak menunggu satu kebutuhan terpenuhi barulah beralih ke kebutuhan lainnya . Selain

itu, apabila kebutuhan tingkat tinggi terhalangi pemuasannya, maka manusia akan beralih untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih rendah. Teori ERG lebih fleksibel digunakan dalam memahami perbedaan individu dan kebutuhannya. Variabel seperti pendidikan, latar belakang keluarga dan lingkungan budaya juga turut berperan dalam menentukan tingkat kebutuhan individu. Individu yang dibesarkan dalam lingkungan yang memiliki budaya sosial tinggi cenderung akan menempatkan kebutuhan *relatedness* (keterhubungan) sebagai urutan pertama sebelum kebutuhan fisiologis.

d. Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland

Teori motivasi prestasi Mc Clelland atau teori kebutuhan Mc Clelland dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Menurut Mc. Clelland dalam Thoha (2007: 236) mengemukakan bahwa seseorang dianggap mempunyai prestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Ada beberapa karakteristik orang – orang yang berprestasi tinggi, sebagaimana dikemukakan Mc Clelland dalam Thoha, 2007:236, antara lain :

- 1) Suka mengambil resiko yang moderat (*moderat risk*).
- 2) Memerlukan umpan balik yang segera. Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi, umumnya lebih menyenangi akan semua informasi mengenai hasil – hasil yang dikerjakannya. Informasi yang merupakan umpan balik yang bisa memperbaiki prestasinya dikemudian hari sangat dibutuhkan oleh orang tersebut.
- 3) Memperhitungkan keberhasilan. Seorang yang berprestasi tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak

memperdulikan penghargaan – penghargaan materi. Ia lebih puas pada nilai intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan sama sekali tidak mengharapkan hadiah – hadiah materi atau penghargaan lainnya atas prestasi tersebut.

- 4) Menyatu dengan tugas. Sekali orang yang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar – benar berhasil secara gemilang. Hal ini berarti bahwa ia bertekad akan mencapai tujuan yang telah dipilihnya dengan ketekatan hati yang bulat tidak setengah – setengah.

Inti dari teori kebutuhan atau teori motivasi prestasi yang dikemukakan oleh McClelland ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu : *Need for Achievement* (yang sering dinyatakan dengan rumus *nAch*), *Need for Power* (*nPo*) dan *Need for Affiliation* (*nAff*). (Siagian, 2004:167).

Need for Achievement atau kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan individu untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Orang yang memiliki *n-Ach* tinggi akan selalu mengejar prestasi, pencapaian realistik tetapi menantang dan kemajuan dalam pekerjaan.

Need for Power atau kebutuhan untuk berkuasa merupakan kebutuhan untuk lebih berpengaruh dan menjadi lebih kuat dari orang lain. Orang dengan *n-Pow* tinggi merupakan individu yang memiliki motivasi untuk lebih berpengaruh, efektif dan berdampak. Ada juga motivasi dan kebutuhan atas peningkatan status dan prestise personal.

Need for Affiliation atau kebutuhan berafiliasi merupakan keinginan seseorang untuk disukai oleh orang lain dan memelihara persahabatan dengan orang lain. Orang dengan n-Aff tinggi akan memiliki kebutuhan untuk hubungan pertemanan dan dimotivasi ke arah interaksi dengan orang lain. Pendorong afiliasi menghasilkan motivasi dan kebutuhan untuk menjadi disukai dan populer. Orang ini adalah team players.

Tiga jenis kebutuhan berdasarkan uraian di atas dapat dimiliki oleh setiap orang, tetapi dapat berbeda intensitasnya dan bukan merupakan sebuah saluran hirarkial. Ketiga jenis kebutuhan tersebut dipengaruhi oleh sistem nilai yang berkembang dalam masyarakat dan lingkungan di mana individu berada.

e. Teori Motivasi X dan Teori Motivasi Y

Teori motivasi ini dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor. Menurut Mc Gregor dalam Thoha (2005:241) bahwa organisasi tradisional dengan ciri-cirinya yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, hubungan piramida antara atasan dan bawahan, dan pengendalian kerja eksternal adalah pada hakikatnya berdasarkan asumsi-asumsi mengenai sifat-sifat manusia dan motivasinya.

Inti dari teori Mc Gregor terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia, yaitu : (Siagian, 2004:162)

- 1) Teori "X" pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif.
- 2) Teori "Y" pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.

Dalam mengemukakan dan mempertahankan kebenaran teorinya, McGregor menekankan bahwa cara yang digunakan oleh para manajer dalam

memperlakukan para bawahannya sangat tergantung pada asumsi yang digunakan tentang ciri – ciri manusia yang dimiliki oleh para bawahannya itu.

Teori “X” mengatakan bahwa para manajer menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin akan berusaha mengelakkannya.
- 2) Karena para pekerja tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan punitive agar tujuan organisasi tercapai.
- 3) Para pekerja akan berusaha mengelakkan tanggung jawab danya hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu.
- 4) Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan di atas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisi untuk maju.

Sebaliknya, menurut teori “Y” para manajer menggunakan asumsi bahwa para pekerja memiliki ciri-ciri :

- 1) Para pekerja memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain.
- 2) Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri.
- 3) Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggung jawab yang lebih besar
- 4) Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab orang-orang yang menduduki jabatan manajerial.

Bila dikaitkan dengan teori Maslow, akan terlihat gejala bahwa para pekerja yang tergolong pada kategori “X” akan lebih mementingkan pemuasan kebutuhan “tingkat rendah” seperti kebutuhan pokok dan kurang memberikan perhatian pada kebutuhan pada anak tangga teratas, yaitu aktualisasi diri. Sedangkan yang terjadi pada manusia kategor “Y” adalah lebih mementingkan pemuasan kebutuhan yang sifatnya psikologis dan non materiil dibandingkan pemuasan yang bersifat kebendaan. (Siagian, 2004:163).

Suatu kesan yang mungkin diperoleh dari mempelajari teori X dan teori Y ialah bahwa manajer-manajer yang menerima asumsi teori X tentang sifat manusia biasanya akan mempergunakan pendekatan secara langsung, pengendalian dan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya. Sementara itu, dalam asumsi teori Y, manajer – manajer akan bersikap membantu, mendukung dan mempermudah orang – orang dalam mengembangkan kreativitas tugas – tugasnya . (Thoha, 2005:243).

Teori ini lebih cenderung memfokuskan pada para pekerja dan pekerjaannya. Teori ini mungkin saja sesuai dalam kondisi tertentu, namun tidak dapat dikatakan berlaku secara universal karena secara kodrati manusia memiliki kesukaannya masing-masing terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Penerapan teori ini akan menjadi sebuah kesalahan apabila seorang manajer memperlakukan pekerja yang tergolong dalam kelompok X dengan tindakan yang justru akan menurunkan motivasi kerjanya, karena bisa jadi yang menjadi penyebab seseorang tergolong dalam kelompok X adalah faktor pekerjaan itu sendiri, atau ketidakmampuan manajerial menempatkan individu sesuai dengan keahliannya.

Berbagai teori motivasi yang tergolong sebagai teori isi (content theory) diatas menjelaskan berbagai jenis kebutuhan yang dapat menjadi pendorong terciptanya motivasi individu. Teori kebutuhan yang akan digunakan penulis dalam memahami motivasi internal adalah teori hierarki kebutuhan Maslow, meskipun teori ini mendapat pertentangan dari banyak penelitian yang mencoba menshahihkannya karena kekakuan hirarkinya yang banyak tidak sesuai dengan fakta empiris. Penggunaan teori Maslow sebagai dasar dalam penelitian ini cenderung karena klasifikasi kebutuhan yang diungkapkannya lebih detail dan mudah dipahami dalam mengklasifikasikan kebutuhan manusia serta dapat mewakili sejumlah teori kebutuhan yang ada, yaitu : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan (*esteem*) dan kebutuhan aktualisasi diri sebagaimana digambarkan dalam tabel perbandingan di berikut ini :

Tabel 2.1 Perbandingan Kebutuhan Manusia dalam Empat Teori Kebutuhan

	Maslow	Alderfer	Mc Clelland	Herzberg
Kebutuhan Tingkat Rendah	Fisiologis	Eksistensi	-	Higiene
	Rasa Aman			
	Sosial	Hubungan	Afiliasi	
Kebutuhan tingkat tinggi	Pegakuan	Pertumbuhan	Kekuasaan	Motivator
	Aktualisasi diri		Prestasi	

Sumber : Silalahi (2011:357)

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa pembagian kebutuhan berdasarkan Alderfer, Mc Clelland dan Herzberg sebenarnya telah terangkum dalam klasifikasi kebutuhan menurut Maslow.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Gouzaly dalam Mangkunegara (2005:7) mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu : lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu : tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan).

4. Pengukuran Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi kerja dapat diketahui dengan melakukan survey dalam mendiagnosis bidang masalah tertentu kepada karyawan, sebagai contoh, kuisisioner diberikan guna mengumpulkan ide untuk memperbaiki sistem penghargaan kinerja atau untuk menentukan seberapa puas karyawan dengan program tunjangan mereka. Mathius dalam Gustisyah (2009) menyatakan bahwa salah satu jenis survey yang sering dilakukan oleh banyak organisasi adalah survey sikap (*attitude survey*) yang berfokus pada perasaan dan keyakinan para karyawan tentang pekerjaannya dan organisasi. Dengan berfungsi sebagai cara untuk mendapatkan data tentang cara para karyawan memandang pekerjaan, supervisor mereka, rekan kerja mereka, kebijakan dan praktik organisasional, pengembangan dan jaminan terhadap karyawan serta lingkungan pekerjaan mereka. Survey ini dapat menjadi awal mula untuk meningkatkan motivasi kerja untuk periode waktu yang lebih lama.

Fuad dan Ahmad (2009:156) menyebutkan bahwa penilaian terhadap motivasi ditentukan dengan menyusun instrumen penilaian motivasi yang merujuk pada indikator motivasi sebagai berikut :

- a. Keinginan untuk berprestasi
- b. Keinginan untuk melakukan perbaikan
- c. Keinginan untuk melakukan perubahan
- d. Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja
- e. Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja

Murray dalam Gustisyah (2009) menyatakan bahwa pengukuran motivasi dapat dilakukan dengan melihat karakter orang sebagai berikut :

- a. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya;
- b. Kreatif dan inovatif;
- c. Melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan;
- d. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan;
- e. Selalu mencari sesuatu yang baru;
- f. Berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu;
- g. Melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan;
- h. Inisiatif kerja tinggi;
- i. Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain.

Robbins dalam Gustisyah (2009) menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek antara lain sebagai berikut :

- a. Mempunyai sifat agresif;
- b. Kreatif di dalam melaksanakan pekerjaan;

- c. Mutu pekerjaan meningkat dari ke hari;
- d. Mematuhi jam kerja;
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan kemampuan;
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja;
- g. Kesetiaan dan kejujuran;
- h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan;
- i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi;
- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Pengukuran motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran motivasi yang dikemukakan oleh Fuad dan Ahmad (2009:156) yang menggunakan indikator keinginan dalam mengukur motivasi. Keinginan merupakan salah satu komponen dasar motivasi yang mempengaruhi perilaku individu. Keinginan yang ada dalam diri individu dan belum terpuaskan akan menjadi pendorong bagi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan. Keinginan untuk berprestasi akan mendorong seseorang melakukan tindakan yang mengarah pada pencapaian prestasi yang diharapkan, keinginan untuk melakukan perbaikan akan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang lebih baik dari hari ke hari, dan masih banyak keinginan-keinginan lainnya yang mendorong seseorang melakukan upaya-upaya untuk mencapainya. Upaya untuk mewujudkan keinginan inilah yang tercermin dalam perilaku individu, misalnya : kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mematuhi jam kerja, selalu mencari sesuatu yang baru, melakukan sesuatu dengan sebaiknya-baiknya dan beberapa perilaku lainnya. Oleh karena itu, untuk mengukur motivasi individu

dapat dilakukan dengan mengetahui ada atau tidaknya keinginan-keinginan yang akan dicapainya.

5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait dengan motivasi pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya antara lain : Gustisyah (2009) berjudul Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan. Variabel penelitian yang digunakan adalah : variabel kepuasan kerja, variabel tanggung jawab, variabel kompensasi yang memadai, variabel lingkungan kerja, variabel keinginan dan harapan, dan variabel motivasi kerja. Objek penelitiannya adalah petugas penyuluh perindustrian yang berjumlah 45 orang dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan uji statistik Analisis Regresi Berganda. Hasil yang didapatkan : bahwa kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja serta keinginan dan harapan pribadi secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja penyuluh perindustrian dan perdagangan Kota Medan.

Nurasyah (2007) melakukan penelitian survey dengan judul “Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok HF. Prima Malang”. Tujuan penelitian ini adalah pertama Untuk mengetahui pemenuhan kebutuhan yang terdiri dari kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, karyawan bagian produksi pada PR. HF Prima Malang, kedua untuk mengetahui motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PR. HF Prima Malang ketiga untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan pemenuhan hirarki kebutuhan dengan motivasi

kerja karyawan bagian produksi pada PR HF Prima Malang dan keempat untuk mengetahui dari pemenuhan hirarki kebutuhan tersebut mana yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PR. HF Prima Malang. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan antara pemenuhan kebutuhan yang terdiri dari, Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Motivasi kerja karyawan melalui uji F dan uji t, sedangkan untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai paling berpengaruh maka digunakan nilai koefisien regresi terbesar. Hasil dari regresi linier berganda dengan variabel pemenuhan kebutuhan karyawan sebagai variabel bebas (X1, X2, X3, X4, dan X5) dan variabel Motivasi Kerja didapatkan bahwa variabel pemenuhan kebutuhan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Secara parsial juga menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis paling berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Riyono (2007) melakukan penelitian deskriptif corelation dengan judul “Pengaruh Pemenuhan Hierarki Kebutuhan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok PT. Batu Kumala Malang. ” Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan pemenuhan hierarki kebutuhan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Rokok PT. Batu Kumala Malang. Selain itu, tujuannya adalah untuk mengetahui variabel pemenuhan hierarki kebutuhan yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Rokok PT. Batu Kumala Malang. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap bagian

produksi berjumlah sebanyak 40 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling atau sensus yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampelnya yang diambil sama dengan jumlah populasinya. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji hipotesis dengan menggunakan uji F dan Uji t untuk menguji hipotesis pemenuhan hierarki kebutuhan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Rokok PT. Batu Kumala Malang. Untuk faktor dominan diambil dari koefisien regresi terbesar dalam pengujian hipotesis kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Rokok PT. Batu Kumala Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pemenuhan kebutuhan hierarki terhadap motivasi adalah 85,4%. Sedangkan uji secara parsial terhadap kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan akan penghargaan (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Produksi PT. Batu Kumala Malang (Y) menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis (X1) memiliki koefisien regresi terbesar yaitu 0,399.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, khususnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurasiyah (2007) dan Riyono (2007) adalah sama-sama menggunakan variabel kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif, sedangkan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah : kedua penelitian di atas mengungkapkan sejauh mana pemenuhan kebutuhan yang dilakukan oleh perusahaan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawainya, sedangkan

penelitian ini mencoba menemukan ketersediaan kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai dan pengaruhnya terhadap motivasi. Perbedaan lainnya pada beberapa hal, yaitu:

a. Alat Analisis

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan (esteem) dan kebutuhan aktualisasi diri. Kelima variabel di atas akan dianalisis menggunakan analisis jalur untuk mengetahui dan menganalisis apakah tingkat kebutuhan tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja dan tingkat kebutuhan apa yang dominan mempengaruhi motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat.

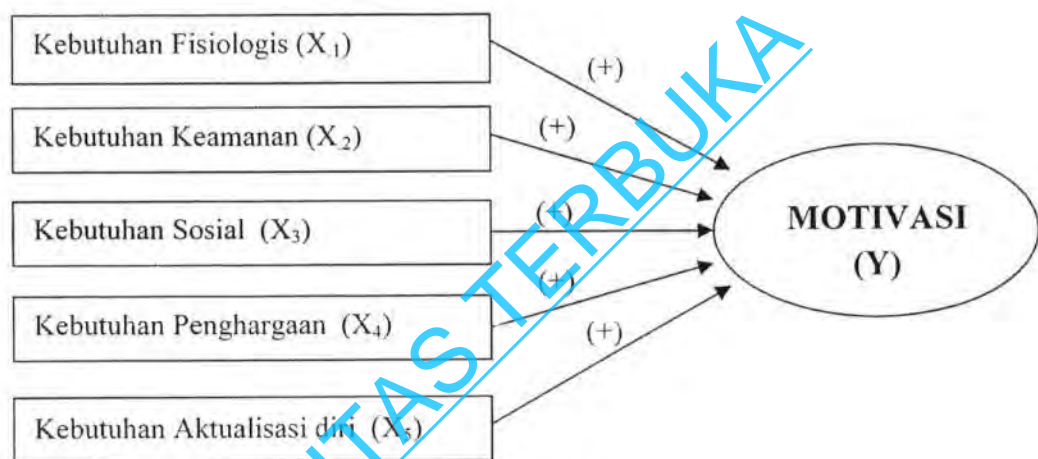
b. Objek dan Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Sumbawa Barat. Sedangkan objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya adalah PNS, Penyulun, maupun pegawai pada instansi selain Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat.

B. Kerangka Berfikir

Kebutuhan merupakan salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap motivasi individu. Untuk menjelaskan motivasi individu, teori isi (*content theory*) atau disebut juga teori kebutuhan dapat digunakan untuk memahami motivasi sebagai dorongan internal. Teori isi (*content theory*) menekankan pada penyebab motivasi yang dihubungkan dengan identifikasi alasan perilaku pegawai. Analisis

teori ini lebih menekankan pada faktor-faktor internal dari kebutuhan yang membangkitkan perilaku individu. Teori kebutuhan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kebutuhan Maslow yang membagi kebutuhan ke dalam 5 (lima) tingkatan, yaitu : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari teori motivasi kebutuhan Maslow, didapatkan kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 2.4. Kerangka Konseptual

Pengaruh positif pada kerangka berfikir diatas menunjukkan bahwa :

1. Apabila tingkat kebutuhan fisiologis meningkat maka motivasi akan meningkat;
2. Apabila tingkat kebutuhan keamanan meningkat maka motivasi akan meningkat;
3. Apabila tingkat kebutuhan sosial meningkat maka motivasi akan meningkat;
4. Apabila tingkat kebutuhan penghargaan meningkat maka motivasi akan meningkat ;
5. Apabila tingkat kebutuhan aktualisasi diri meningkat maka motivasi akan meningkat;

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dapat diajukan sebagai berikut :

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan tingkat kebutuhan fisiologis secara parsial terhadap motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat;
 H_1 : Terdapat pengaruh signifikan tingkat kebutuhan fisiologis secara parsial terhadap motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat.
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan tingkat kebutuhan keamanan secara parsial terhadap motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat;
 H_1 : Terdapat pengaruh signifikan tingkat kebutuhan keamanan secara parsial terhadap motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat.
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan tingkat kebutuhan sosial secara parsial terhadap motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat;
 H_1 : Terdapat pengaruh signifikan tingkat kebutuhan sosial secara parsial terhadap motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat.
4. H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan tingkat kebutuhan penghargaan secara parsial terhadap motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat;

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan tingkat kebutuhan penghargaan secara parsial terhadap motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat.

5. H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan tingkat kebutuhan aktualisasi diri secara parsial terhadap motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat;

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan tingkat kebutuhan fisiologis secara parsial terhadap motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat.

6. H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan tingkat kebutuhan fisiologis, tingkat kebutuhan keamanan, tingkat kebutuhan sosial, tingkat kebutuhan penghargaan, dan tingkat kebutuhan aktualisasi diri secara simultan terhadap motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat;

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan tingkat kebutuhan fisiologis, tingkat kebutuhan keamanan, tingkat kebutuhan sosial, tingkat kebutuhan penghargaan, dan tingkat kebutuhan aktualisasi diri secara simultan terhadap motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai motivasi menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis memiliki pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja. Hal ini disebabkan kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dalam tingkatan kebutuhan manusia sebagaimana yang dikemukakan oleh Maslow, sehingga setelah kebutuhan dasar ini terpenuhi barulah kebutuhan tingkat yang lebih tinggi menjadi dominan. Berdasarkan pendapat di atas, maka dirumuskanlah hipotesa alternatif sebagai berikut :

Ha : Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat.

D. Definisi Operasional

Untuk mempermudah pemahaman dan memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel-variabel dalam penelitian ini, maka perlu diberikan definisi operasional. Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : *kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan (esteem) dan kebutuhan aktualisasi diri* yang diberi symbol X dan Variabel *Motivasi* yang diberi symbol Y.

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis atau kebutuhan fisik merupakan kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan utama atau dasar yang esensial yang harus dipenuhi oleh tiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk. Kebutuhan Fisiologis meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, tidur, kebutuhan gaji, upah tunjangan, honorarium, bantuan pakaian, sewa perumahan dan, uang transportasi.

2. Kebutuhan keamanan (rasa aman)

Kebutuhan keamanan meliputi kebutuhan rasa aman dan proteksi terhadap ancaman atau gangguan dari luar. Kebutuhan keamanan mencakup aspek fisik dan psikologis. Keamanan dalam aspek fisik meliputi keamanan di tempat kerja dan keamanan dari dan ke tempat kerja, kebutuhan adanya jaminan asuransi kesehatan, jaminan masa pensiun, dan santunan kecelakaan. Sedangkan yang

termasuk dalam aspek keamanan psikologis adalah perlakuan yang manusiawi dan adil.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat. Kebutuhan sosial meliputi : kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.

4. Kebutuhan penghargaan (esteem)

Kebutuhan penghargaan (esteem) atau disebut juga kebutuhan pengakuan merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan manusia untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status. Kebutuhan akan penghargaan meliputi kebutuhan penghargaan diri dan penghargaan dari pihak lain. Kebutuhan akan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri, dan kebebasan serta independensi (ketidaktergantungan). Sedangkan kebutuhan penghargaan dari pihak lain mencakup kebutuhan akan status, pengakuan dan apresiasi terhadap dirinya dan respek yang diberikan oleh pihak lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang sehingga membutuhkan penyaluran kemampuan dan potensi diri dalam bentuk nyata, artinya tiap orang ingin tumbuh, membangun pribadi dan mencapai hasil. Kebutuhan aktualisasi diri berupa kebutuhan individu untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan dan untuk menjadi kreatif dalam arti yang seluas-luasnya. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan dorongan

untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

6. Motivasi

Motivasi adalah kondisi atau daya pendorong yang menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu secara suka rela dengan segala upaya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan untuk pengukuran motivasi, adalah :

1. Keinginan untuk berprestasi
2. Keinginan untuk melakukan perbaikan
3. Keinginan untuk melakukan perubahan
4. Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja
5. Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis dan mencari besarnya pengaruh antara variabel endogen, yaitu : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dengan variabel eksogen, yaitu motivasi berdasarkan teori motivasi kebutuhan Maslow serta menemukan tingkat kebutuhan yang berpengaruh dominan terhadap motivasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan format ekplanasi . Penelitian kuantitatif dengan format eksplanasi bertujuan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya. Bungin (2005:44). Penelitian dengan format eksplanasi ini dilakukan melalui survey. Format eksplanasi survey dilakukan dengan membangun hipotesis dan mengujinya dilapangan untuk mencari hubungan sebab akibat dari variabel yang diteliti.

Pertimbangan mendasar menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini adalah karena tingkat kebutuhan yang mempengaruhi motivasi kerja seperti : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan (esteem) dan kebutuhan aktualisasi diri dapat diukur dengan menggunakan statistik terapan. Agar besarnya pengaruh tingkat kebutuhan terhadap motivasi kerja pegawai dapat ditentukan secara tepat, maka dalam penelitian ini akan dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) model satu persamaan jalur untuk mengetahui besarnya

pengaruh tingkat kebutuhan tersebut terhadap motivasi kerja dan mengetahui tingkat kebutuhan apa saja yang paling dominan.

B. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Sugiyono dalam Riduwan (2010:7) memberikan pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Nasir dalam Riduan (2010:7) mengatakan bahwa Populasi adalah berkenaan dengan data, bukan orang atau bendanya. Pendapat lainnya tentang populasi disampaikan oleh Nawawi dalam Riduan (2010:8), yaitu totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap.

Populasi dalam penelitian ini adalah jenis populasi terbatas yaitu Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat, sebanyak 41 orang. (data per oktober 2012). Unit analisisnya adalah individu yang merupakan Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat

2) Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *total sampling* atau sensus, karena

ukuran populasinya kecil, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah keseluruhan populasi, yaitu sebanyak 41 orang .

C. Instrumen Penelitian

Menurut arikunto dalam Riduan (2003:51) Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka alat bantu atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah berupa kuisisioner dan studi dokumentasi kepustakaan.

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran kuisisioner adalah untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Rangkaian tahapan yang dilakukan dalam merancang desain penelitian penyusunan instrumen, antara lain penentuan variabel-variabel dari konsep yang telah ada, menurunkan konsep-konsep yang telah ada, menjabarkan variabel-variabel tadi untuk menjadi indikator dimana definisi indikator adalah menunjukkan atau menyatakan sesuatu yang menjadi petunjuk bagi variabel itu sendiri (Arikunto dalam Kriyantono 2008: 121), lalu menderetkan indikator-indikator tersebut menjadi deskriptor dimana, definisi deskriptor adalah menggambarkan, memaparkan, menjelaskan secara terperinci segala hal sampai yang sekecil-kecilnya (Kriyantono 2008: 123), kemudian peneliti mulai merumuskan setiap deskriptor menjadi butir-butir instrumen

(dengan istilah lain adalah kisi-kisi penyusunan instrumen), yang terakhir adalah melengkapi instrumen dalam bentuk kuesioner dengan petunjuk pengisian dan kata pengantar. (Penjabaran variabel menjadi indikator dan deskriptor dapat dilihat pada lampiran penelitian ini).

Menurut jenisnya, kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup, yaitu kuisisioner yang disajikan sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (x) atau lingkaran. Penggunaan instrumen berupa kuisisioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari objek penelitian tentang tingkat kebutuhan yang berpengaruh (X) terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat. Pengukuran data dilakukan dengan menggunakan skala interval 1-10 yang melambangkan setuju atau tidaknya responden terhadap pernyataan indikator penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerjanya. Nilai 1 menyatakan tidak setuju dan nilai 10 menyatakan Setuju. Nilai yang diberikan responden dapat berada diantara 1 sampai 10. Semakin besar nilai yang diberikan berarti semakin setuju responden terhadap pernyataan yang ada di dalam kuisisioner tersebut. Kuisisioner disusun berdasarkan urutan variabelnya dan masing-masing jawaban yang menurut responden paling tepat, dipilih dengan memberikan tanda silang (X) atau checklist (√) pada opsi yang tersedia. Pengumpulan data juga dilakukan melalui studi dokumentasi kepustakaan untuk mendapatkan data-data sekunder. Teknik ini ditempuh dengan melakukan pengumpulan data – data dari sumber tertulis, baik dari buku – buku

yang berkaitan dengan masalah penelitian, dokumen pemerintahan yang berkaitan dengan kepegawaian, maupun melalui penelusuran data *on line* di internet.

1. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian

Kuisioner yang dibuat oleh peneliti tidak dapat langsung digunakan sebagai alat pengumpulan data, tetapi perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur konstruk yang digunakan. Untuk uji validitas digunakan alat uji *Confirmatory Factor Analysis* dengan menggunakan bantuan *software SPSS for Windows*. Indikator-indikator yang terdapat dalam kuisioner dikatakan valid jika hanya terbentuk satu *component* pada tabel *component matrix*. Jika *component* yang terbentuk pada tabel *component matrix* lebih dari satu, maka indikator-indikator yang memiliki nilai *MSA (Measure of Sampling Adequacy)* dibawah 0,5 dengan memperhatikan tabel *Anti Image Matrices* pada output SPSS harus dikeluarkan. Jika nilai *MSA* sudah berada di atas 0,5 namun masih terbentuk lebih dari satu *component* pada tabel *component matrix*, maka indikator yang harus dikeluarkan adalah indikator dengan nilai *MSA* terkecil. Hal ini akan terus dilakukan hingga terbentuk hanya satu *component* pada tabel *component matrix*.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauhmana alat ukur tersebut tetap konsisten apabila pengukuran dilakukan lebih dari satu kali, sebagaimana yang diungkapkan kuncoro (2003:14) bahwa uji reliabilitas merupakan uji kualitas data yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrumen yang akan dipergunakan untuk mengukur variabel dalam mengungkapkan gejala tertentu dari suatu kelompok. Umumnya uji reliabilitas ini menggunakan koefisien *alpha cronbach*, suatu metode yang dapat menggambarkan variasi item dan item dengan

koefisien berkisar antara 0,00 – 1,00. Suatu instrumen dikatakan reliable jika memiliki nilai *alpha cronbach* > 0,6. (Sugiyono, 2004:235).

Pengujian validitas dan reliabilitas instrument dilakukan dengan mencoba daftar pertanyaan yang akan ditanyakan pada responden terhadap responden lain diluar sampel yang telah ditentukan, dalam penelitian ini dilakukan kepada Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kabupaten Sumbawa Barat secara acak sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang.

a. Uji Validitas Instrumen

Ghozali (2005), menyatakan bahwa uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Instrumen yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pertanyaan untuk memperoleh data (mengukur) juga dinyatakan valid. Suatu instrumen dikatakan valid apabila hasil output SPSS menggunakan *confirmatory Factor Analysis* hanya terbentuk 1 (satu) *component* pada tabel *component matrix*.

1. Uji validitas instrumen kebutuhan fisiologis (x1)

Instrumen/variabel kebutuhan fisiologis terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu : lauk-pauk (x1.1), bantuan kredit perumahan (x1.2), jadwal kerja(x1.3), pakaian dinas (x1.4) dan upah tambahan (x1.5). Indikator-indikator tersebut dianalisis menggunakan *confirmatory factor analysis*. Hasil yang tampak pada output SPSS adalah terbentuk hanya 1 (satu) *component* pada tabel *component matrix*, sehingga semua indikator dalam variabel ini dinyatakan valid, yaitu indikator x1.1, x1.2, x1.3, x1.4 dan x1.5.

2. Uji validitas instrumen kebutuhan rasa aman (x2)

Instrumen /variabel kebutuhan rasa aman atau kebutuhan keamanan terdiri dari 6 (enam) indikator, yaitu : peralatan kerja yang aman (x2.1), ruangan kerja dengan suhu ruangan yang nyaman (x2.2), fasilitas kerja yang memadai (x2.3), teguran yang manusiawi (x2.4), program asuransi kecelakaan kerja (x2.5), program asuransi kesehatan (2.6). Indikator-indikator tersebut dianalisis menggunakan *confirmatory factor analysis* melalui 2 (dua) tahap, karena pada tahap pertama belum menghasilkan 1 (satu) *component* dalam tabel *component matrix*.

Pada analisis tahap II, akhirnya didapatkan 1(satu) *component* pada tabel *component matrix* yang menandakan bahwa indikator-indikator variabel x2 sudah valid. Total indikator yang valid untuk digunakan oleh variabel x2 berjumlah 5 (lima), yaitu indikator x2.1, x2.3, x2.4, x2.5 dan x2.6, sedangkan indikator x2.2 harus dikeluarkan karena menyebabkan variabel x2 tidak valid.

3. Uji validitas instrumen kebutuhan sosial (x3)

Instrumen /variabel kebutuhan sosial terdiri dari 7 (tujuh) indikator, yaitu : kesempatan berpartisipasi dalam acara sosial (x3.1), kesempatan menjadi pengurus partai organisasi kemasyarakatan (x3.2), pekerjaan yang memberikan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja (x3.3), kesempatan mengurus keluarga (x3.4), rekan kerja yang ramah (x3.5), pemimpin yang memahami bawahan (x3.6) dan hubungan harmonis antar kerabat kerja (x3.7). Indikator-indikator tersebut dianalisis menggunakan *confirmatory factor analysis* melalui 3 (tiga) tahap, karena pada tahap I dan tahap II belum menghasilkan 1(satu) *component* dalam tabel *component matrix*.

Pada tahap III, barulah terbentuk 1 (satu) *component* dalam tabel *component matrix*, sehingga total indikator yang valid untuk digunakan oleh variabel x3 berjumlah 5 (lima), yaitu indikator x3.1, x3.2, x3.3, x3.5 dan x3.7, sedangkan indikator x3.2 dan x3.4 harus dikeluarkan karena menyebabkan variabel x3 tidak valid.

4. Uji validitas instrumen kebutuhan penghargaan (x4)

Instrumen/variabel kebutuhan penghargaan atau pengakuan terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu : penempatan kerja sesuai kompetensi (x4.1), program penghargaan prestasi kerja (x4.2), tanggung jawab sesuai tupoksi (x4.3), kepercayaan dalam bekerja (x4.4) dan promosi jabatan (x4.5). Indikator-indikator tersebut dianalisis menggunakan *confirmatory factor analysis*. Hasil yang tampak pada output SPSS adalah terbentuk hanya 1 (satu) *component* pada tabel *component matrix*, tidak ada indikator yang dikeluarkan dari variabel x4 dan semua indikator dapat digunakan, yaitu indikator x4.1, x4.2, x4.3, x4.4 dan x4.5.

5. Uji validitas instrumen kebutuhan aktualisasi diri (x5)

Instrumen/variabel kebutuhan aktualisasi diri terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu : kesempatan mengikuti diklat (x5.1), pekerjaan yang menantang (x5.2), berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan (x5.3), kesempatan memberikan solusi (x5.4) dan kesempatan mengembangkan ide (x5.5). Indikator-indikator tersebut dianalisis menggunakan *confirmatory factor analysis*, dan hasil yang tampak pada output SPSS adalah terbentuk hanya 1 (satu) *component* pada tabel *component matrix*, sehingga tidak ada indikator yang dikeluarkan dari variabel x5 dan semua indikator dapat digunakan, yaitu indikator x5.1, x5.2, x5.3, x5.4 dan x5.5.

6. Uji validitas instrumen motivasi (y)

Instrumen/variabel motivasi terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu : keinginan berprestasi (y.1), keinginan melakukan perbaikan (y.2), keinginan melakukan perubahan (y.3), keinginan meningkatkan kemampuan (y.4) dan keinginan meningkatkan pengetahuan (y.5). Analisis terhadap indikator-indikator tersebut menghasilkan output SPSS, yaitu terbentuknya hanya 1 (satu) *component* pada tabel *component matrix*, sehingga tidak ada indikator yang dikeluarkan dari variabel y dan semua indikator dapat digunakan, yaitu indikator y1, y2, y3, y4 dan y5.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

uji reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan untuk pertanyaan yang diulang adalah sama jawabannya. Uji ini digunakan untuk melihat konsistensi jawaban. Pengujian reliabilitas (tingkat kehandalan) dari suatu variabel dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan handal apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* >0,60. Pada Tabel 3.10 berikut ini disajikan nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel yang digunakan, dan semua nilai *Cronbach Alpha* bernilai di atas 0,60.

Tabel 3.1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

1.	Kebutuhan Fisiologis (x1)	0,916	Reliabel
2.	Kebutuhan Rasa Aman (x2)	0,888	Reliabel
3.	Kebutuhan Sosial (x3)	0,788	Reliabel
4.	Kebutuhan Penghargaan (x4)	0,876	Reliabel
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri (x5)	0,864	Reliabel
6.	Motivasi (Y)	0,897	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2012 (data diolah)

Semua variabel penelitian reliabel dan terdapat 3 indikator yang tidak valid dari total 33 indikator, sehingga 3 indikator tersebut harus dikeluarkan dari variabel penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui variabel dalam penelitian mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Model analisis yang digunakan untuk melakukan uji normalitas dalam penelitian ini adalah tes statistik *kolmogorov-smirnov* menggunakan program aplikasi *SPSS for Windows*. Hasil yang didapatkan akan menunjukkan suatu variabel normal atau tidak dengan memperhatikan nilai signifikansinya (*Asymp.Sig.(2-tailed)*) pada tabel output. Interpretasinya adalah jika nilainya di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai data tidak normal.

b. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode uji koefisien korelasi *spearman rho* yaitu dengan cara mengkorelasikan variabel dengan nilai *unstandardizes residual*. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapatkan signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linier antarvariabel independen dalam model regresi. Metode pengujian yang dilakukan untuk menguji ada tidaknya multikolineritas adalah dengan melihat nilai *variance inflation faktor* (VIF) pada model regresi. Menurut santoso(2001), suatu model regresi bebas dari masalah multikolineritas bila memiliki nilai $VIF < 5$.

D. Prosedur Pengumpulan Data

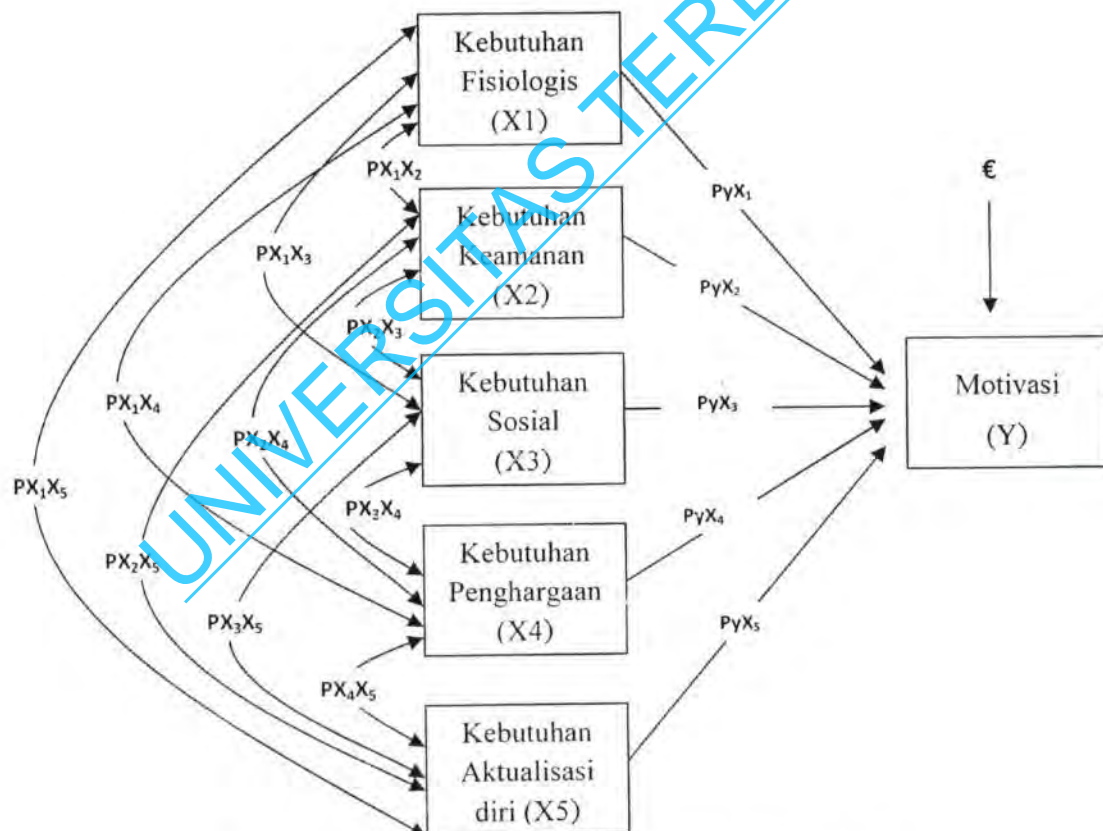
Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan pengambilan data primer dan data sekunder.

1. Data primer, diperoleh melalui penyebaran kuisioner (quisionare) kepada sejumlah responden yang termasuk dalam sampel penerlitan. Data yang didapatkan berupa jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner sesuai dengan persepsi individu yang menjadi sampel penelitian.
2. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi kepustakaan . Teknik ini ditempuh dengan melakukan pengumpulan data – data dari sumber tertulis, baik dari buku – buku yang berkaitan dengan masalah penelitian, dokumen pemerintahan yang berkaitan dengan kepegawaian, maupun melalui penelusuran data on line di internet. Data yang didapatkan berupa hasil-hasil penelitian terdahulu dan landasan teori yang berkaitan dengan masalah penelitian.

E. Metode Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) model persamaan satu jalur. Teknik ini berguna untuk membantu menerangkan hubungan kausal antar variabel dimana variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung.

Model diagram jalur yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1. Diagram satu jalur dengan 5 variabel

Diagram pada Gambar 3.1 hanya terdiri satu persamaan struktural yang juga disebut mempunyai satu sub struktur. X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5 disebut variabel eksogen dan Y sebagai variabel endogen. Persamaan strukturnya adalah sebagai berikut :

$$Y = P_y X_1 + P_y X_2 + P_y X_3 + P_y X_4 + P_y X_5 + \epsilon$$

Langkah selanjutnya adalah melakukan desain variabel pada editor SPSS, memasukkan data dan menganalisanya.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BK-DIKLAT) yang pada awalnya bernama Badan Kepegawaian Daerah (BKD) mengalami perubahan nomenklatur pada tahun 2010 dengan adanya Perda Nomor 14 tahun 2010 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pembentukan, Tugas Dan Fungsi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Sumbawa Barat

Dengan adanya Peraturan Bupati Kabupaten Sumbawa Barat Nomor 53 Tahun 2010 tentang Rincian tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, maka Badan Kepegawaian Daerah yang sekarang bernama Badan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat adalah salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Latihan bagi Pegawai yang ada di Kabupaten Sumbawa Barat.

1. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat.

Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang Kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang meliputi bidang pengembangan pegawai, mutasi, kesejahteraan dan kedudukan hukum pegawai serta pendidikan dan pelatihan, memiliki visi “Mewujudkan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai organisasi

kepemerintahan yang baik (good governance) dalam manajemen kepegawaian yang cepat, tepat, akuntabel dan amanah menuju terciptanya pelayanan administrasi percontohan“.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya didukung oleh 67 orang pegawai, yang terdiri dari 41 orang Pegawai Negeri Sipil, 3 orang pegawai honor daerah, 12 orang pegawai kontrak daerah dan 11 orang pegawai sukarela yang terbagi dalam 5 bidang dan 1 orang kepala badan. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan memiliki 1 orang eselon II, yaitu kepala badan, 5 orang eselon III yang terdiri dari 1 orang sekretaris badan dan 4 orang kepala bidang serta 8 orang eselon IV yang terdiri dari kepala sub bagian dan kepala sub bidang. Jumlah eselon IV yang seharusnya ada di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan adalah 11 orang, namun yang terisi hanya 8 orang, sehingga ada 3 jabatan yang lowong.

B. Karakteristik Responden

Pada sub bagian ini akan dijelaskan secara deskriptif karakteristik responden yang diperoleh melalui survey yang dilakukan . Kegunaan sub bagian ini adalah untuk melihat sebaran dan kondisi responden penelitian sehingga dapat diperlihatkan keberadaan responden yang mengikuti penelitian ini .

1. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Deskripsi mengenai karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1.	Strata – 2	4	9,76%
2.	Strata – 1	23	56,10%
3.	Diploma – 3	2	4,88%
4.	SMA	12	29,27%
Total		41	100,00%

Sumber : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan , 2012 (data di olah)

Pada Tabel 4.1. terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan Strata 2 sebanyak 4 orang (9,76%), responden dengan tingkat pendidikan Strata-1 sebanyak 23 orang (56,10%), responden dengan tingkat pendidikan Diploma-3 sebanyak 2 orang (4,88%) dan responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 12 orang (29,27%). Data berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan Strata-1 lebih dominan.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1.	Laki – laki	28	68,29%
2.	Perempuan	13	31,71%
Total		41	100,00%

Sumber : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan , 2012 (data di olah)

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 28 orang (68,29%) dan perempuan berjumlah 13 orang (31,71%). Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai laki-laki lebih banyak daripada pegawai perempuan.

3. Karakteristik responden berdasarkan usia

Deskripsi responden berdasarkan usia (umur) dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase
1.	< 30 tahun	14	34,15%
2.	30 - 40 tahun	19	46,34%
3.	41 - 50 tahun	6	14,63%
4.	> 50 tahun	2	4,88%
Total		41	100,00%

Sumber : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan , 2012 (data di olah)

Data responden pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari total 41 orang responden, terdapat 14 orang (34,15%) responden yang berusia kurang dari 30 tahun, 19 orang (46,34%) responden yang berusia 30 sampai 40 tahun, 6 orang (14,63%) responden yang berusia 41 sampai 50 tahun dan 2 orang (4,88%) responden yang berusia lebih dari 50 tahun.

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1.	< 5 tahun	13	31,71%
2.	5 - 10 tahun	17	41,46%
3.	11 - 15 tahun	2	4,88%
4.	> 15 tahun	9	21,95%
Total		41	100,00%

Sumber : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan , 2012 (data di olah)

Data pada Tabel 4.4. menunjukkan jumlah responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 13 orang (31,71%), responden dengan masa kerja 5

sampai 10 tahun berjumlah 17 orang (41,46%), responden dengan masa kerja 11 sampai 15 tahun berjumlah 2 orang (4,88%) dan responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun berjumlah 9 orang (21,95%). Data tersebut didominasi oleh responden dengan masa kerja kurang dari 5 sampai 10 tahun.

5. Karakteristik responden berdasarkan golongan

Deskripsi responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah (orang)	Persentase
1.	IV	5	12,20%
2.	III	25	60,98%
3.	II	11	26,83%
Total		41	100,00%

Sumber : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan , 2012 (data di olah)

Data pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang bergolongan IV sebanyak 5 orang (12,20%), responden yang bergolongan III sebanyak 25 orang (60,98%) dan responden yang bergolongan II sebanyak 11 orang (26,83%). Deskripsi di atas memberikan gambaran bahwa karakteristik responden lebih didominasi oleh responden bergolongan III.

6. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

Deskripsi responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah (orang)	Persentase
1.	Sudah menikah	38	92,68%
2.	Belum Menikah	3	7,32%
Total		41	100,00%

Sumber : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan , 2012 (data di olah)

Data pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 38 orang (92,68%) dan responden yang belum menikah sebanyak 3 orang (7,32%). Data tersebut menggambarkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat yang merupakan responden penelitian lebih banyak yang sudah menikah.

C. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Suatu instrumen dikatakan valid apabila hasil output SPSS menggunakan *confirmatory Factor Analysis* hanya terbentuk 1 (satu) *component* pada tabel *component matrix*. Pada penelitian ini, uji validitas variabel dilakukan kembali pada jawaban responden penelitian sebanyak 41 orang dengan mereduksi indikator-indikator tidak valid yang diujicobakan sebelumnya pada responden acak yang berjumlah 35 orang.

a. Uji validitas instrumen kebutuhan fisiologis (x1)

Instrumen/variabel kebutuhan fisiologis terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu : lauk-pauk (x1.1), bantuan kredit perumahan (x1.2), jadwal kerja(x1.3), pakaian dinas (x1.4) dan upah tambahan (x1.5). Indikator-indikator tersebut dianalisis menggunakan *confirmatory factor analysis*, dan hasil yang tampak pada output SPSS adalah terbentuk hanya 1 (satu) *component* pada tabel *component matrix*^a,

maka semua indikator dinyatakan valid, yaitu indikator x1.1, x1.2, x1.3, x1.4 dan x1.5, karena hanya terbentuk satu komponen.

b. Uji validitas instrumen kebutuhan rasa aman (x2)

Instrumen /variabel kebutuhan rasa aman atau kebutuhan keamanan terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu : peralatan kerja yang aman (x2.1), fasilitas kerja yang memadai (x2.3), teguran yang manusiawi (x2.4), program asuransi kecelakaan kerja (x2.5), program asuransi kesehatan (2.6). Indikator-indikator tersebut dianalisis menggunakan *confirmatory factor analysis* dan menghasilkan 1(satu) *component* dalam tabel *component matrix*^a, sehingga semua indikator valid untuk digunakan oleh variabel x2 berjumlah 5 (lima), yaitu indikator x2.1, x2.3, x2.4 dan x2.5,

c. Uji validitas instrumen kebutuhan sosial (x3)

Instrumen /variabel kebutuhan sosial terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu : kesempatan berpartisipasi dalam acara sosial (x3.1), kesempatan menjadi pengurus partai organisasi kemasyarakatan (x3.2), pekerjaan yang memberikan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja (x3.3), pemimpin yang memahami bawahan (x3.6) dan hubungan harmonis antar kerabat kerja (x3.7). Indikator-indikator tersebut dianalisis menggunakan *confirmatory factor analysis* dan menghasilkan 1(satu) *component* dalam tabel *component matrix*^a, sehingga semua indikator valid untuk digunakan oleh variabel x3 berjumlah 5 (lima), yaitu indikator x3.1, x3.2, x3.3, x3.5 dan x3.7.

d. Uji validitas instrumen kebutuhan penghargaan (x4)

Instrumen/variabel kebutuhan penghargaan atau pengakuan terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu : penempatan kerja sesuai kompetensi (x4.1), program

penghargaan prestasi kerja (x4.2), tanggung jawab sesuai tupoksi (x4.3), kepercayaan dalam bekerja (x4.4) dan promosi jabatan (x4.5). Indikator-indikator tersebut dianalisis menggunakan *confirmatory factor analysis*, dan hasil yang tampak pada output SPSS adalah terbentuk hanya 1 (satu) *component*, sehingga tidak ada indikator yang dikeluarkan dari variabel x4 dan semua indikator dapat digunakan, yaitu indikator x4.1, x4.2, x4.3, x4.4 dan x4.5.

e. Uji validitas instrumen kebutuhan aktualisasi diri (x5)

Instrumen/variabel kebutuhan aktualisasi diri terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu : kesempatan mengikuti diklat (x5.1), pekerjaan yang menantang (x5.2), berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan (x5.3), kesempatan memberikan solusi (x5.4) dan kesempatan mengembangkan ide (x5.5). Indikator-indikator tersebut dianalisis menggunakan *confirmatory factor analysis*, dan hasil yang tampak pada output SPSS adalah terbentuk hanya 1 (satu) *component* pada tabel *component matrix*^a, sehingga tidak ada indikator yang dikeluarkan dari variabel x5 dan semua indikator dapat digunakan, yaitu indikator x5.1, x5.2, x5.3, x5.4 dan x5.5.

f. Uji validitas instrumen motivasi (y)

Instrumen/variabel motivasi terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu : keinginan berprestasi (y.1), keinginan melakukan perbaikan (y.2), keinginan melakukan perubahan (y.3), keinginan meningkatkan kemampuan (y.4) dan keinginan meningkatkan pengetahuan (y.5). Analisis indikator-indikator tersebut menghasilkan output SPSS, yaitu terbentuknya hanya 1 (satu) *component* pada tabel *component matrix*^a, sehingga tidak ada indikator yang dikeluarkan dari

variabel y dan semua indikator dapat digunakan, yaitu indikator y1, y2, y3, y4 dan y5.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

uji reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan untuk pertanyaan yang diulang adalah sama jawabannya. Uji ini digunakan untuk melihat konsistensi jawaban. Pengujian reliabilitas (tingkat kehandalan) dari suatu variabel dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan handal apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$.

Pada tabel 4.7 berikut ini disajikan nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel yang digunakan, dan semua nilai *Cronbach Alpha* bernilai di atas 0,60.

Tabel 4.7. Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Instrumen	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
1.	Kebutuhan Fisiologis (x1)	0,895	Reliabel
2.	Kebutuhan Rasa Aman (x2)	0,885	Reliabel
3.	Kebutuhan Sosial (x3)	0,850	Reliabel
4.	Kebutuhan Penghargaan (x4)	0,899	Reliabel
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri (x5)	0,884	Reliabel
6.	Motivasi (Y)	0,907	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2012 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas di atas, maka disimpulkan bahwa semua indikator variabel yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel.

D. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini variabel X terdiri dari lima variabel, yaitu : kebutuhan fisiologis (x1), kebutuhan rasa aman (x2), kebutuhan sosial (x3), kebutuhan penghargaan (x4) dan kebutuhan aktualisasi diri (x5), sedangkan variabel Y

adalah motivasi. Pembahasan terhadap keenam variabel tersebut dilakukan melalui pengumpulan data primer dari responden melalui kuisioner tertutup, dimana responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Data yang jawaban, frekuensi dan persentasenya. Data tersebut akan digunakan sebagai dasar analisis dalam penelitian ini.

Deskripsi data dari hasil penyebaran kuisioner dalam penelitian ini dibuat penulis dengan memakai rumus persentase rata-rata yang dikemukakan Champion dalam Nurjaman (2011), sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah Skor Jawaban Hasil Penelitian}}{\text{Jumlah Skor Jawaban Ideal}} \quad \%$$

Skala penilaian skor jawaban kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *semantic differential* dengan 10 (sepuluh) pilihan jawaban, yang bernilai 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh), sehingga skor akhir akan berkisar antara 10% - 100% dari skor maksimum. Jarak antara skor minimum ke skor maksimum adalah 90, sehingga didapati jarak kriteria adalah 90 dibagi 5, yaitu 18 angka. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka ditetapkan kriteria seperti dibawah ini :

- Skor 10% - 27% dikategorikan Sangat Rendah.
- Skor 28% - 45% dikategorikan Rendah
- Skor 46% - 63% dikategorikan Sedang
- Skor 64% - 81% dikategorikan Tinggi
- Skor 82% - 100% dikategorikan Sangat Tinggi

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 41 orang, sehingga skor jawaban ideal yang didapatkan sebesar 410.

1. Variabel Kebutuhan Fisiologis

Variabel Fisiologis terdiri dari 5 (lima) indikator yang disajikan dalam bentuk pernyataan, sebagai berikut :

- Saudara merasa bahwa ketersediaan uang lauk pauk yang memadai memiliki arti penting dalam pelaksanaan pekerjaan saudara (x1.1)
- Saudara merasa bahwa ketersediaan fasilitas bantuan kredit perumahan bagi pegawai memiliki arti penting dalam pelaksanaan pekerjaan saudara (x1.2)
- Saudara merasa bahwa jadwal kerja yang memberikan ketersediaan waktu istirahat yang ideal memberikan arti penting dalam pelaksanaan pekerjaan saudara (x1.3)
- Saudara merasa adanya pengadaan pakaian dinas bagi PNS dapat menunjang anda dalam melaksanakan pekerjaan (x1.4)
- Adanya pemberian upah atau honor tambahan pada saat kerja diluar jam kerja (lembur) merupakan hal dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan saudara (x1.5)

Responden selanjutnya memberikan tanggapan terhadap item-item pernyataan tersebut berdasarkan persepsinya masing-masing dengan rentang skor 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Semakin besar nilai skor, berarti semakin besar persepsi responden yang setuju terhadap pernyataan yang menjelaskan makna kebutuhan tersebut bagi responden dalam menentukan perilakunya. Tanggapan responden terhadap pernyataan **“saudara merasa bahwa ketersediaan uang lauk pauk yang memadai memiliki arti penting dalam pelaksanaan pekerjaan saudara”** dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Terhadap Indikator x1.1

Skor besarnya kebutuhan (N) (1 -10)	Indikator "Lauk Pauk yang Memadai"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	1	1	0,24%
2	1	2	0,49%
3	3	9	2,20%
4	1	4	0,98%
5	4	20	4,88%
6	5	30	7,32%
7	2	14	3,41%
8	5	40	9,76%
9	7	63	15,37%
10	12	120	29,27%
Total	41	303	73,90%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan hasil kuisioner pada Tabel 4.8 diketahui bahwa 1 orang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor "1", 12 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor "10" dan 28 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor "2 – 9". Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 73,90% sehingga tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan terhadap ketersediaan uang lauk pauk yang memadai tergolong tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Tingginya kebutuhan lauk pauk ini telah diakomodir oleh Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat dengan mengeluarkan kebijakan yang mengatur pemberian uang lauk pauk kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kabupaten Sumbawa Barat, termasuk Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat,

meskipun belum dapat dipastikan apakah pemenuhan kebutuhan tersebut dapat memuaskan mereka atau tidak.

Tanggapan responden terhadap pernyataan **“saudara merasa bahwa ketersediaan fasilitas bantuan kredit perumahan bagi pegawai memiliki arti penting dalam pelaksanaan pekerjaan saudara”** dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Terhadap Indikator x1.2

Skor besarnya kebutuhan (N) (1 -10)	Indikator “Ketersediaan Fasilitas Kredit Perumahan”		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	2	2	0,49%
2	0	0	0,00%
3	5	15	3,66%
4	2	8	1,95%
5	6	30	7,32%
6	4	24	5,85%
7	5	35	8,54%
8	3	24	5,85%
9	3	27	6,59%
10	11	110	26,83%
Total	41	275	67,07%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa 2 orang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor “1”, 11 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor “10” dan 28 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor “2 – 9”. Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 67,07% sehingga tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan terhadap ketersediaan uang lauk pauk yang memadai tergolong tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Hal ini dikaitkan dengan karakteristik responden yang sebagian besar sudah menikah,

yaitu 92,68% sehingga membutuhkan fasilitas perumahan untuk tempat tinggalnya. Tingginya kebutuhan perumahan ini diakomodir oleh Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat dengan mengeluarkan kebijakan kredit perumahan PNS yang memberikan kesempatan bagi PNS untuk memiliki rumah dengan harga terjangkau pemberian uang lauk pauk kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kabupaten Sumbawa Barat, meskipun belum dapat dipastikan apakah pemenuhan kebutuhan tersebut dapat memuaskan mereka atau tidak.

Tanggapan responden terhadap pernyataan “saudara merasa bahwa jadwal kerja yang memberikan ketersediaan waktu istirahat yang ideal memberikan arti penting dalam pelaksanaan pekerjaan saudara” dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10. Tanggapan Responden Terhadap Indikator x1.3

Skor besarnya kebutuhan (N) (1 -10)	Indikator “ketersediaan waktu istirahat yang ideal”		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	3	3	0,73%
2	2	4	0,98%
3	2	6	1,46%
4	1	4	0,98%
5	2	10	2,44%
6	0	0	0,00%
7	5	35	8,54%
8	7	56	13,66%
9	6	54	13,17%
10	13	130	31,71%
Total	41	302	73,66%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa 3 orang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor “1”, 13 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor “10” dan 25 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor “2 – 9”. Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan

rumus Champion adalah sebesar 73,66% sehingga tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan terhadap kebutuhan terhadap kesempatan beristirahat tergolong tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.

Tanggapan responden terhadap pernyataan **“saudara merasa adanya pengadaan pakaian dinas bagi PNS dapat menunjang anda dalam melaksanakan pekerjaan”** dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11. Tanggapan Responden Terhadap Indikator x1.4

Skor besarnya kebutuhan (N) (1 -10)	Indikator "pengadaan pakaian dinas"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	8	8	1,95%
2	2	4	0,98%
3	4	12	2,93%
4	1	4	0,98%
5	7	35	8,54%
6	0	0	0,00%
7	7	49	11,95%
8	2	16	3,90%
9	3	27	6,59%
10	7	70	17,07%
Total	41	225	54,88%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa 8 orang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor “1”, 7 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor “10” dan 26 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor “2 – 9”. Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 54,88% sehingga tergolong dalam kriteria sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Badan

Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan terhadap kebutuhan terhadap ketersediaan pakaian dinas tergolong “sedang” dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.

Tanggapan responden terhadap pernyataan “**adanya pemberian upah atau honor tambahan pada saat kerja diluar jam kerja (lembur) merupakan hal dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan saudara**” dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12. Tanggapan Responden Terhadap Indikator x1.5

Skor besarnya kebutuhan (N) (1 -10)	Indikator “pemberian upah atau honor tambahan lembur”		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	2	2	0,49%
2	1	2	0,49%
3	4	12	2,93%
4	0	0	0,00%
5	1	5	1,22%
6	1	6	1,46%
7	3	21	5,12%
8	8	64	15,61%
9	3	27	6,59%
10	18	180	43,90%
Total	41	319	77,80%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa 2 orang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor “1”, 18 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor “10” dan 21 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor “2 – 9”. Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 77,80% sehingga tergolong dalam kriteria sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan terhadap kebutuhan honor tambahan atau upah lembur pada saat melakukan pekerjaan di luar jam kerja formal tergolong

“tinggi” dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Kebijakan yang ada pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat tidak mendukung pemenuhan kebutuhan ini, karena terbentur pada kondisi anggaran daerah sehingga ketersediaan upah lembur atau honorarium tambahan tidak diakomodir dalam dokumen pelaksanaan anggaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat.

Berdasarkan deskripsi tanggapan responden terhadap kelima indikator kebutuhan fisiologis di atas, didapatkan rata-rata persentase tanggapan responden terhadap variabel kebutuhan fisiologis adalah sebesar 69,46%.

2. Variabel Kebutuhan Rasa Aman

Variabel kebutuhan rasa aman pada awalnya memiliki 6 (enam) indikator. 1 (satu) dari indikator tersebut tidak valid, yaitu indikator x2.2 sehingga tidak digunakan dan hanya ada 5 (lima) indikator yang disajikan dalam bentuk pernyataan, sebagai berikut:

- Saudara merasa bahwa ketersediaan peralatan kerja yang aman untuk digunakan dapat memberikan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan saudara (x2.1)
- Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai sesuai dengan kebutuhan, seperti komputer, meja kerja, kursi kerja dan lain-lain merupakan hal yang penting dan anda butuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan saudara (x2.3)
- Anda merasa bahwa teguran pimpinan yang manusiawi, tidak menyakiti perasaan dan mempermalukan dihadapan orang banyak dapat memberikan pengaruh bagi anda dalam pelaksanaan pekerjaan (x2.4)

- Anda merasa bahwa ketersediaan program perlindungan asuransi kecelakaan kerja merupakan hal yang penting bagi saudara dalam pelaksanaan pekerjaan (x2.5)
- Anda merasa bahwa ketersediaan program asuransi kesehatan yang berjalan dengan baik merupakan kebutuhan yang penting dalam pekerjaan saudara (x2.6)

Responden selanjutnya memberikan tanggapan terhadap item-item pernyataan tersebut berdasarkan persepsinya masing-masing dengan rentang skor 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Semakin besar nilai skor, berarti semakin besar persepsi responden yang setuju terhadap pernyataan yang menjelaskan makna kebutuhan tersebut bagi responden dalam menentukan perilakunya. Tanggapan responden terhadap pernyataan **"saudara merasa bahwa ketersediaan peralatan kerja yang aman untuk digunakan dapat memberikan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan saudara"** dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13. Tanggapan Responden Terhadap Indikator x2.1

Skor Besarnya Pengaruh (1-10)	Indikator "ketersediaan peralatan kerja yang aman"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	0	0	0,00%
2	0	0	0,00%
3	1	3	0,73%
4	1	4	0,98%
5	0	0	0,00%
6	1	6	1,46%
7	3	21	5,12%
8	4	32	7,80%
9	7	63	15,37%
10	24	240	58,54%
Total	41	369	90,00%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui bahwa 24 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor “10” dan 17 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor “2 – 9”. Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 90,00% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sangat membutuhkan ketersediaan peralatan kerja yang aman untuk digunakan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka.

Tanggapan responden terhadap pernyataan “**ketersediaan fasilitas kerja yang memadai sesuai dengan kebutuhan, seperti komputer, meja kerja, kursi kerja dan lain-lain merupakan hal yang penting dan anda butuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan saudara**” dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14. Tanggapan Responden Terhadap Indikator x2.3

Skor Besarnya Pengaruh (1 -10)	Indikator “ketersediaan fasilitas kerja yang memadai”		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	1	1	0,24%
2	0	0	0,00%
3	0	0	0,00%
4	1	4	0,98%
5	2	10	2,44%
6	0	0	0,00%
7	0	0	0,00%
8	3	24	5,85%
9	7	63	15,37%
10	27	270	65,85%
Total	41	372	90,73%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa terdapat 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor “1”, 27 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor “10” dan 14 orang berada pada persepsi antara

setuju dan tidak setuju dengan rentang skor “2 – 9”. Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 90,73% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sangat membutuhkan ketersediaan peralatan kerja yang memadai, seperti : komputer, meja kerja, kursi kerja dan lain-lain untuk digunakan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka. Pemenuhan kebutuhan tersebut diakomodir oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan melalui kegiatan pengadaan peralatan dan fasilitas kantor yang selalu dianggarkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran pada setiap tahun anggaran meskipun dalam jumlah yang terbatas dikarenakan oleh keterbatasan anggaran daerah.

Tanggapan responden terhadap pernyataan **“anda merasa bahwa teguran pimpinan yang manusiawi, tidak menyakiti perasaan dan mempermalukan dihadapan orang banyak dapat memberikan pengaruh bagi anda dalam pelaksanaan pekerjaan”** dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15. Tanggapan Responden Terhadap Indikator x2.4

Skor Besarnya Pengaruh (1 -10)	Indikator “teguran pimpinan yang manusiawi”		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	0	0	0,00%
2	2	4	0,98%
3	1	3	0,73%
4	0	0	0,00%
5	3	15	3,66%
6	1	6	1,46%
7	1	7	1,71%
8	5	40	9,76%
9	6	54	13,17%
10	22	220	53,66%
Total	41	349	85,12%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa terdapat 22 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor “10” dan 19 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor “2 – 9”. Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 85,12% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sangat membutuhkan rasa aman secara psikologis melalui pemberian teguran yang manusiawi, tidak menyakiti perasaan dan mempermalukan dihadapan orang banyak yang seharusnya diberikan oleh pimpinan atau atasan pada saat terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan “**anda merasa bahwa ketersediaan program perlindungan asuransi kecelakaan kerja merupakan hal yang penting bagi saudara dalam pelaksanaan pekerjaan**” dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini.

Tabel 4.16. tanggapan Responden Terhadap Indikator x2.5

Skor Besarnya Pengaruh (1 -10)	Indikator “ketersediaan program asuransi kecelakaan kerja”		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	2	2	0,49%
2	1	2	0,49%
3	2	6	1,46%
4	0	0	0,00%
5	1	5	1,22%
6	1	6	1,46%
7	1	7	1,71%
8	5	40	9,76%
9	10	90	21,95%
10	18	180	43,90%
Total	41	338	82,44%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa terdapat 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor "1", 18 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor "10" dan 21 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor "2 – 9". Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 82,44% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sangat membutuhkan program perlindungan asuransi kecelakaan kerja untuk memberikan jaminan keamanan fisik dalam melaksanakan pekerjaan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan **"anda merasa bahwa ketersediaan program asuransi kesehatan yang berjalan dengan baik merupakan kebutuhan yang penting dalam pekerjaan saudara"** dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Indikator x2.6

Skor Besarnya Pengaruh (1-10)	Indikator "ketersediaan program asuransi kesehatan"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	1	1	0,24%
2	2	4	0,98%
3	1	3	0,73%
4	0	0	0,00%
5	1	5	1,22%
6	0	0	0,00%
7	2	14	3,41%
8	3	24	5,85%
9	11	99	24,15%
10	20	200	48,78%
Total	41	350	85,37%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa terdapat 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor "1", 20 orang menyatakan

setuju dengan memberikan skor “10” dan 20 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor “2 – 9”. Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 85,37% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sangat membutuhkan program asuransi kesehatan yang berjalan baik untuk memberikan jaminan keamanan fisik dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan deskripsi tanggapan responden terhadap kelima indikator kebutuhan rasa aman di atas, didapatkan rata-rata persentase tanggapan responden terhadap variabel kebutuhan rasa aman adalah sebesar 86,73%.

3. Variabel Kebutuhan Sosial

Variabel kebutuhan sosial pada awalnya memiliki 7 (tujuh) indikator. 2 (dua) dari indikator tersebut tidak valid, sehingga tidak digunakan dan hanya tersisa 5 (lima) indikator yang disajikan dalam bentuk pernyataan, sebagai berikut :

- Saudara merasa bahwa ketersediaan kesempatan untuk berpartisipasi mengikuti acara sosial dalam masyarakat merupakan hal penting dalam pelaksanaan pekerjaan saudara Tersedianya kesempatan mengikuti acara sosial (x3.1)
- Saudara merasa bahwa adanya kesempatan untuk menjadi pengurus organisasi sosial kemasyarakatan memiliki arti penting bagi saudara dalam melaksanakan pekerjaan yang ada ditempat kerja saudara (x3.2)
- Saudara merasa pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja merupakan hal yang dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan saudara (x3.3)

- Memiliki rekan kerja yang ramah merupakan hal penting dalam penyelesaian pekerjaan ditempat kerja saudara (x3.5)
- Terjalinnnya hubungan yang harmonis antar kerabat kerja (atasan-bawahan dan antar rekan sekerja) adalah hal yang anda butuhkan untuk membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan ditempat kerja saudara (x3.7)

Tanggapan responden terhadap pernyataan **“saudara merasa bahwa ketersediaan kesempatan untuk berpartisipasi mengikuti acara sosial dalam masyarakat merupakan hal penting dalam pelaksanaan pekerjaan saudara”** dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.18. Tanggapan Responden Terhadap Indikator x3.1

Skor Besarnya Pengaruh (1 -10)	Indikator "kesempatan berpartisipasi dalam acara sosial masyarakat"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	1	1	0,24%
2	2	4	0,98%
3	0	0	0,00%
4	0	0	0,00%
5	3	15	3,66%
6	2	12	2,93%
7	4	28	6,83%
8	11	88	21,46%
9	7	63	15,37%
10	11	110	26,83%
Total	41	321	78,29%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui bahwa terdapat 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor “1”, 11 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor “10” dan 29 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor “2 – 9”. Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 78,29% sehingga tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai

Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan membutuhkan ketersediaan kesempatan untuk berpartisipasi mengikuti acara sosial dalam masyarakat sebagai prioritas dengan kriteria tinggi.

Tanggapan responden terhadap pernyataan **“saudara merasa bahwa adanya kesempatan untuk menjadi pengurus organisasi sosial kemasyarakatan memiliki arti penting bagi saudara dalam melaksanakan pekerjaan yang ada ditempat kerja saudara”** dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut ini :

Tabel 4.19. Tanggapan Responden Terhadap Indikator x3.2

Skor Besarnya Pengaruh (1 -10)	Indikator "kesempatan menjadi pengurus organisasi sosial kemasyarakatan"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	0	0	0
2	2	4	0,98%
3	2	6	1,46%
4	1	4	0,98%
5	3	15	3,66%
6	6	36	8,78%
7	7	49	11,95%
8	8	64	15,61%
9	3	27	6,59%
10	9	90	21,95%
Total	41	295	71,95%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa 9 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor “10” dan 32 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor “2 – 9”. Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 71,95% sehingga tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan membutuhkan kesempatan untuk menjadi pengurus organisasi sosial kemasyarakatan sebagai prioritas kebutuhan sosial dengan kriteria tinggi.

Tanggapan responden terhadap pernyataan “saudara merasa pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja merupakan hal yang dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan saudara” dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut ini :

Tabel 4.20. Tanggapan Responden Terhadap Indikator x3.3

Skor Besarnya Pengaruh (1 -10)	Indikator ”pekerjaan yang memberikan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja”		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	1	1	0,24%
2	0	0	0,00%
3	1	3	0,73%
4	0	0	0,00%
5	3	5	3,66%
6	4	24	5,85%
7	5	25	8,54%
8	6	48	11,71%
9	5	45	10,98%
10	16	160	39,02%
Total	41	331	80,73%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.20 diketahui bahwa terdapat 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor “1”, 16 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor “10” dan orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor “2 – 9”. Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 80,73% sehingga tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan membutuhkan pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja sebagai sebuah kebutuhan sosial dengan kriteria tinggi.

Tanggapan responden terhadap pernyataan **“Memiliki rekan kerja yang ramah merupakan hal penting dalam penyelesaian pekerjaan ditempat kerja saudara”** dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut ini :

Tabel 4.21. tanggapan Responden Terhadap Indikator x3.5

Skor Besarnya Pengaruh (1 -10)	Indikator "rekan kerja yang ramah"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	0	0	0,00%
2	0	0	0,00%
3	0	0	0,00%
4	0	0	0,00%
5	2	10	2,44%
6	1	6	1,46%
7	2	4	3,41%
8	9	72	17,56%
9	10	90	21,95%
10	17	170	41,46%
Total	41	362	88,29%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.21 diketahui bahwa 17 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor “10” dan 24 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor “2 – 9”. Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 88,29% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sangat membutuhkan rekan kerja yang ramah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tanggapan responden terhadap pernyataan **“terjalannya hubungan yang harmonis antar kerabat kerja (atasan-bawahan dan antar rekan sekerja) adalah hal yang anda butuhkan untuk membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan ditempat kerja saudara”** dapat dilihat pada Tabel 4.22 berikut ini :

Tabel 4.22. Tanggapan Responden Terhadap Indikator x3.7

Skor Besarnya Pengaruh (1 -10)	Indikator "hubungan yang harmonis antar kerabat kerja"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	0	0	0,00%
2	0	0	0,00%
3	0	0	0,00%
4	0	0	0,00%
5	0	0	0,00%
6	0	0	0,00%
7	1	7	1,71%
8	7	56	13,66%
9	6	54	13,17%
10	27	270	65,85%
Total	41	387	94,39%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.22 diketahui bahwa 27 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor "10" dan 14 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor "2 – 9". Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 94,39% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sangat membutuhkan terjalannya hubungan yang harmonis antar kerabat kerja (atasan-bawahan dan antar rekan sekerja) melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan deskripsi tanggapan responden terhadap kelima indikator kebutuhan sosial di atas, didapatkan rata-rata persentase tanggapan responden terhadap variabel kebutuhan sosial adalah sebesar 82,73% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi.

4. Variabel Kebutuhan Penghargaan

Variabel kebutuhan penghargaan terdiri dari 5 (lima) indikator yang disajikan dalam bentuk pernyataan, sebagai berikut :

- Anda merasa bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi / kemampuan dalam sistem mutasi pegawai merupakan kebutuhan yang penting bagi saudara dalam pelaksanaan pekerjaan (x4.1)
- Adanya program penghargaan terhadap prestasi kerja membuat saudara bersemangat dalam pelaksanaan pekerjaan (x4.2)
- Pemberian tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan tupoksi merupakan hal penting bagi saudara dalam pelaksanaan pekerjaan (x4.3)
- Adanya pemberian kepercayaan dari atasan/pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan akan membuat saudara merasa lebih berarti dalam melaksanakan pekerjaan di tempat kerja (x4.4)
- Adanya promosi jabatan atas prestasi kerja merupakan dapat membuat saudara lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan (x4.5)

Responden selanjutnya memberikan tanggapan terhadap item-item pernyataan tersebut berdasarkan persepsinya masing-masing dengan rentang skor 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Tanggapan responden terhadap pernyataan” **anda merasa bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi/kemampuan dalam sistem mutasi pegawai merupakan kebutuhan yang penting bagi saudara dalam pelaksanaan pekerjaan**” dapat dilihat pada Tabel 4.23 berikut ini :

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Terhadap Indikator x4.1

Skor Besarnya Pengaruh (1 -10)	Indikator "penempatan kerja sesuai kompetensi/kemampuan"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	1	1	0,24%
2	0	0	0,00%
3	0	0	0,00%
4	0	0	0,00%
5	2	10	2,44%
6	1	6	1,46%
7	2	14	3,41%
8	7	56	13,66%
9	6	54	13,17%
10	22	220	53,66%
Total	41	361	88,05%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.23 diketahui bahwa terdapat 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor "1", 22 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor "10" dan 18 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor "2 – 9". Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 88,05% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sangat membutuhkan kebijakan penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi/kemampuan dalam sistem mutasi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Tanggapan responden terhadap pernyataan "**adanya program penghargaan terhadap prestasi kerja membuat saudara bersemangat dalam pelaksanaan pekerjaan**" dapat dilihat pada Tabel 4.24 berikut ini :

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Terhadap Indikator x4.2

Besarnya Pengaruh (1 -10)	Indikator "penghargaan terhadap prestasi kerja"		
	Frekuensi (F)	total Skor (F x N)	Persentase
1	1	1	0,24%
2	1	2	0,49%
3	0	0	0,00%
4	2	8	1,95%
5	2	10	2,44%
6	1	6	1,46%
7	0	0	0,00%
8	7	56	13,66%
9	5	45	10,98%
10	22	220	53,66%
Total	41	348	84,88%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.24 diketahui bahwa terdapat 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor "1", 22 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor "10" dan 18 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor "2 – 9". Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 84,88% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sangat membutuhkan program penghargaan terhadap prestasi kerja dalam pelaksanaan pekerjaannya yang dapat diwujudkan melalui pemberian reward atas prestasi kerja. Program penghargaan yang diakomodir oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan selama ini, masih terfokus pada pemberian penghargaan berdasarkan masa kerja, sedangkan pemberian penghargaan berdasarkan prestasi kerja sama sekali belum pernah dilaksanakan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan " **pemberian tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan tupoksi merupakan hal penting bagi**

saudara dalam pelaksanaan pekerjaan” dapat dilihat pada Tabel 4.25 berikut ini :

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Terhadap Indikator x4.3

Skor Besarnya Pengaruh (1 -10)	Indikator "pemberian tanggung jawab sesuai tupoksi"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	0	0	0,00%
2	0	0	0,00%
3	1	3	0,73%
4	0	0	0,00%
5	3	15	3,66%
6	1	6	1,46%
7	1	7	1,71%
8	3	24	5,85%
9	8	72	17,56%
10	24	240	58,54%
Total	41	367	89,51%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.25 diketahui bahwa 24 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor “10” dan 17 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor “2 – 9”. Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 89,51% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sangat membutuhkan pemberian tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Tanggapan responden terhadap pernyataan “adanya pemberian kepercayaan dari atasan/pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan akan membuat saudara merasa lebih berarti dalam melaksanakan pekerjaan di tempat kerja” dapat dilihat pada Tabel 4.26 berikut ini :

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Terhadap Indikator x4.4

Skor Besarnya Kebutuhan(1 -10)	Indikator "pemberian kepercayaan dari pimpinan/atasan dalam pelaksanaan pekerjaan		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	0	0	0,00%
2	0	0	0,00%
3	0	0	0,00%
4	0	0	0,00%
5	1	5	1,22%
6	1	6	1,46%
7	0	0	0,00%
8	7	56	13,66%
9	9	81	19,76%
10	23	230	56,10%
Total	41	378	92,20%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.26 diketahui bahwa 23 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor "10" dan 18 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor "2 – 9". Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 92,20% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sangat membutuhkan kepercayaan dari atasan/pimpinan untuk membuat mereka merasa berarti dan dihargai dalam setiap pekerjaannya.

Tanggapan responden terhadap pernyataan " **adanya promosi jabatan atas prestasi kerja merupakan dapat membuat saudara lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan**" dapat dilihat pada Tabel 4.27 berikut ini :

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Terhadap Indikator x4.5

Skor Besarnya Kebutuhan(1 -10)	Indikator "adanya promosi jabatan atas dasar prestasi kerja"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	1	1	0,24%
2	2	4	0,98%
3	0	0	0,00%
4	0	0	0,00%
5	1	5	1,22%
6	1	6	1,46%
7	5	35	8,54%
8	4	32	7,80%
9	9	81	19,76%
10	18	180	43,90%
Total	41	344	83,90%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.27 diketahui bahwa terdapat 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor "1", 18 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor "10" dan 22 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor "2 – 9". Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 83,90% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sangat membutuhkan kebijakan promosi jabatan atas prestasi kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan deskripsi tanggapan responden terhadap kelima indikator kebutuhan penghargaan di atas, didapatkan rata-rata persentase tanggapan responden terhadap variabel kebutuhan sosial adalah sebesar 87,71% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Variabel kebutuhan aktualisasi diri terdiri dari 5 (lima) indikator yang disajikan dalam bentuk pernyataan, sebagai berikut :

- Adanya kesempatan untuk mengikuti diklat atau bimtek dalam rangka pengembangan potensi diri merupakan hal yang dibutuhkan dalam peningkatan kualitas kerja saudara (x5.1)
- Pemberian pekerjaan yang menantang dan tidak monoton dapat membuat anda lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. (x5.2)
- Pemberian kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan organisasi merupakan hal yang anda butuhkan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan saudara (x5.3)
- Saudara merasa bahwa dengan adanya kesempatan memberikan masukan/solusi dalam penyelesaian pekerjaan merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan saudara (x5.4)
- Adanya kesempatan untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan merupakan hal yang memiliki arti penting dalam pelaksanaan pekerjaan saudara (x5.5)

Responden selanjutnya memberikan tanggapan terhadap item-item pernyataan tersebut berdasarkan persepsinya masing-masing dengan rentang skor 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Tanggapan responden terhadap indikator pernyataan **“Adanya kesempatan untuk mengikuti diklat atau bimtek dalam rangka pengembangan potensi diri merupakan hal yang dibutuhkan dalam peningkatan kualitas kerja saudara “** dapat dilihat pada Tabel 4.28 berikut ini :

Tabel 4.28 . Tanggapan Responden Terhadap Indikator x5.1

Skor Besarnya Kebutuhan(1 -10)	Indikator "adanya kesempatan mengikuti diklat/bimtek"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	2	2	0,49%
2	0	0	0,00%
3	2	6	1,46%
4	1	4	0,98%
5	0	0	0,00%
6	0	0	0,00%
7	3	21	5,12%
8	5	40	9,76%
9	9	81	19,76%
10	19	190	46,34%
Total	41	344	83,90%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.28 diketahui bahwa terdapat 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor "1", 19 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor "10" dan 20 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor "2 – 9". Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 83,90% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sangat membutuhkan kesempatan untuk mengikuti diklat atau bimtek dalam rangka pengembangan potensi diri dan peningkatan kualitas kerja.

Tanggapan responden terhadap pernyataan "**pemberian pekerjaan yang menantang dan tidak monoton dapat membuat anda lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.**" dapat dilihat pada Tabel 4.29 berikut ini :

Tabel 4.29 . Tanggapan Responden Terhadap Indikator x5.2

Skor Besarnya Kebutuhan(1 -10)	Indikator "pemberian pekerjaan yang menantang dan tidak monoton"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	1	1	0,24%
2	0	0	0,00%
3	1	3	0,73%
4	0	0	0,00%
5	0	0	0,00%
6	4	24	5,85%
7	8	56	13,66%
8	4	32	7,80%
9	12	108	26,34%
10	11	110	26,83%
Total	41	334	81,46%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.29 diketahui bahwa terdapat 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor "1", 11 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor "10" dan 29 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor "2 – 9". Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 81,46% sehingga tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan membutuhkan rolling staf untuk mendapatkan penyegaran pekerjaan sehingga dapat membangkitkan semangat kerja mereka.

Tanggapan responden terhadap pernyataan "**Pemberian kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan organisasi merupakan hal yang anda butuhkan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan saudara.**" dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut ini :

Tabel 4.30 . Tanggapan Responden Terhadap Indikator x5.3

Skor Besarnya Kebutuhan(1 -10)	Indikator "kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	2	2	0,49%
2	0	0	0,00%
3	0	0	0,00%
4	4	16	3,90%
5	1	5	1,22%
6	5	30	7,32%
7	5	35	8,54%
8	6	48	11,71%
9	7	63	15,37%
10	11	110	26,83%
Total	41	309	75,37%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.30 diketahui bahwa terdapat 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor "1", 11 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor "10" dan 28 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor "2 – 9". Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 75,37% sehingga tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan membutuhkan kesempatan untuk berpartisipasi dan dilibatkan dalam pembuatan kebijakan organisasi.

Tanggapan responden terhadap pernyataan "**saudara merasa bahwa dengan adanya kesempatan memberikan masukan/solusi dalam penyelesaian pekerjaan merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan saudara**" dapat dilihat pada Tabel 4.31 berikut ini :

Tabel 4.31 . Tanggapan Responden Terhadap Indikator x5.4

Skor Besarnya Kebutuhan(1 -10)	Indikator "kesempatan memberikan masukan/solusi dalam penyelesaian pekerjaan"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	1	1	0,24%
2	0	0	0,00%
3	0	0	0,00%
4	0	0	0,00%
5	3	15	3,66%
6	2	12	2,93%
7	4	28	6,83%
8	6	48	11,71%
9	11	99	24,15%
10	14	140	34,15%
Total	41	343	83,66%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.31 diketahui bahwa terdapat 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan memberikan skor "1", 14 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor "10" dan 26 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor "2 – 9". Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 83,66% sehingga tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan membutuhkan kesempatan memberikan masukan/solusi dalam penyelesaian pekerjaan sebagai bagian dari kesempatan mengaktualisasikan diri. Rapat internal staf dan rapat pejabat struktural dapat dilakukan terjadwal untuk menjangkau ide-ide yang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target kinerja organisasi.

Tanggapan responden terhadap pernyataan "**adanya kesempatan untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan merupakan hal yang memiliki arti penting dalam pelaksanaan pekerjaan saudara.**" dapat dilihat pada Tabel 4.32 berikut ini :

Tabel 4.32. Tanggapan Responden Terhadap Indikator x5.5

Skor Besarnya Kebutuhan(1 -10)	Indikator "kesempatan mengembangkan ide kreatif dan berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	0	0	0,00%
2	0	0	0,00%
3	1	3	0,73%
4	0	0	0,00%
5	1	5	1,22%
6	1	6	1,46%
7	3	21	5,12%
8	4	32	7,80%
9	13	117	28,54%
10	18	180	43,90%
Total	41	364	88,78%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.32 diketahui bahwa, 18 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor "10" dan 23 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor "2 – 9". Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 88,78% sehingga tergolong dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan deskripsi tanggapan responden terhadap kelima indikator kebutuhan aktualisasi diri di atas, didapatkan rata-rata persentase tanggapan responden adalah sebesar 82,63% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi

6. Motivasi (Y)

Variabel kebutuhan motivasi terdiri dari 5 (lima) indikator yang disajikan dalam bentuk pernyataan, sebagai berikut :

- Dalam setiap melakukan pekerjaan, saya selalu memiliki keinginan untuk

berprestasi (y.1)

- Dalam melakukan pekerjaan saya selalu ingin melakukan perbaikan (y.2)
- Dalam melaksanakan pekerjaan, saya ingin melakukan perubahan (y.3)
- Saya selalu ingin meningkatkan kemampuan kerja saya (y.4)
- Saya ingin meningkatkan pengetahuan kerja saya. (y.5)

Responden selanjutnya memberikan tanggapan terhadap item-item pernyataan tersebut berdasarkan persepsinya masing-masing dengan rentang skor 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Semakin besar nilai skor, berarti responden semakin setuju terhadap pernyataan. Tanggapan responden terhadap indikator y.1 dengan pernyataan **“Dalam setiap melakukan pekerjaan saya selalu memiliki keinginan untuk berprestasi”** dapat dilihat pada Tabel 4.33 berikut ini :

Tabel 4.33. Tanggapan Responden Terhadap Indikator y.1

Skor (1 -10)	Indikator selalu memiliki keinginan berprestasi”		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	0	0	0,00%
2	0	0	0,00%
3	0	0	0,00%
4	0	0	0,00%
5	1	5	1,22%
6	2	12	2,93%
7	2	14	3,41%
8	6	48	11,71%
9	7	63	15,37%
10	23	230	56,10%
Total	41	372	90,73%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.33 diketahui bahwa 23 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor “10” dan 23 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor “2 – 9”. Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 90,73% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai

Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sangat ingin berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tanggapan responden terhadap indikator y.2 dengan pernyataan **“Dalam setiap cara dan hasil kerja yang kurang baik saya selalu ingin melakukan perbaikan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik”** dapat dilihat pada Tabel 4.40 berikut ini :

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Terhadap Indikator y.2

Skor (1 -10)	Indikator "selalu ingin melakukan perbaikan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	0	0	0,00%
2	0	0	0,00%
3	0	0	0,00%
4	0	0	0,00%
5	0	0	0,00%
6	0	0	0,00%
7	1	7	1,71%
8	6	48	11,71%
9	11	99	24,15%
10	23	230	56,10%
Total	41	384	93,66%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.34 diketahui bahwa 23 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor "10" dan 23 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor "2 – 9". Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 93,60% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan selalu memiliki keinginan melakukan perbaikan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik terhadap hasil kerja yang dirasakan kurang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tanggapan responden terhadap indikator y.3 dengan pernyataan “saya selalu ingin melakukan perubahan terhadap hal-hal yang menurut saya kurang efektif” dapat dilihat pada Tabel 4.35 berikut ini :

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Terhadap Indikator y.3

Skor (1 -10)	Indikator “selalu ingin melakukan perubahan terhadap hal-hal yang kurang efektif”		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	0	0	0,00%
2	0	0	0,00%
3	0	0	0,00%
4	1	4	0,98%
5	0	0	0,00%
6	1	6	1,46%
7	0	0	0,00%
8	8	64	15,61%
9	8	72	17,56%
10	23	230	56,10%
Total	41	376	91,71%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.35 diketahui bahwa 23 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor “10” dan 23 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor “2 – 9”. Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 91,71% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan selalu memiliki keinginan untuk melakukan perubahan terhadap hal-hal yang menurutnya kurang efektif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tanggapan responden terhadap indikator y.4 dengan pernyataan “saya selalu ingin meningkatkan kemampuan kerja saya dalam setiap pekerjaan yang diberikan” dapat dilihat pada Tabel 4.36 berikut ini :

Tabel 4.36. Tanggapan Responden Terhadap Indikator y.4

Skor (1 -10)	Indikator "selalu ingin meningkatkan kemampuan kerja"		
	Frekuensi (F)	total Skor (F x N)	Persentase
1	0	0	0,00%
2	0	0	0,00%
3	0	0	0,00%
4	0	0	0,00%
5	1	5	1,22%
6	0	0	0,00%
7	0	0	0,00%
8	3	24	5,85%
9	8	72	17,56%
10	29	290	70,73%
Total	41	391	95,37%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.36 diketahui bahwa 29 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor "10" dan 12 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor "2 – 9". Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 95,37% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan memiliki keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja pada setiap pekerjaan yang diberikan.

Tanggapan responden terhadap indikator y.5 dengan pernyataan "**Saya selalu ingin mengetahui hal-hal baru dalam pekerjaan untuk meningkatkan pengetahuan kerja saya**" dapat dilihat pada Tabel 4.37 berikut ini :

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Terhadap Indikator y.5

Skor (1 -10)	Indikator "selalu ingin mengetahui hal-hal yang baru"		
	Frekuensi (F)	Total Skor (F x N)	Persentase
1	0	0	0,00%
2	0	0	0,00%
3	0	0	0,00%
4	0	0	0,00%
5	1	5	1,22%
6	1	6	1,46%
7	1	7	1,71%
8	1	8	1,95%
9	8	72	17,56%
10	29	290	70,73%
Total	41	388	94,63%

Sumber : hasil penelitian, 2012

Berdasarkan Tabel 4.37 diketahui bahwa 29 orang menyatakan setuju dengan memberikan skor "10" dan 12 orang berada pada persepsi antara setuju dan tidak setuju dengan rentang skor "2 – 9". Persentase rata-rata skor yang didapatkan dengan menggunakan rumus Champion adalah sebesar 94,63% sehingga tergolong dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan memiliki keinginan mengetahui hal-hal baru dalam pekerjaan untuk meningkatkan pengetahuan kerja mereka.

Berdasarkan keseluruhan tabel indikator variabel motivasi di atas diperoleh nilai persentase rata – rata tanggapan responden untuk variabel motivasi sebesar 93,22%. Angka ini mendeskripsikan bahwa variabel motivasi memiliki kriteria yang sangat tinggi, artinya bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan memiliki motivasi kerja sangat tinggi.

Deskripsi keseluruhan data penelitian yang didapat melalui penyebaran kuisioner di atas menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian

Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat memiliki semua jenis kebutuhan yang digambarkan dalam piramida kebutuhan Maslow dengan kriteria “sedang” hingga “sangat tinggi”. Kebutuhan penghargaan yang tergolong sangat tinggi yaitu sebesar 87,71% . Kebutuhan keamanan berada pada posisi selanjutnya, yaitu sebesar 86,73%, kebutuhan sosial sebesar 82,73%, kebutuhan aktualisasi diri sebesar 82,63% dan yang terkecil adalah kebutuhan fisik sebesar 69,46%. Kebutuhan-kebutuhan ini pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja individu dalam upaya memenuhi kebutuhan tersebut.

E. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Suatu regresi, apabila didapatkan residual yang tidak tersebar secara normal maka akan menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten dan efisien

Pengujian normalitas residual data dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* SPSS dengan melihat nilai *asympt.sig* pada tabel output. Jika nilainya $> 0,05$ maka residual terdistribusi normal dan sebaliknya. Hasil dari pengujian normalitas residual data menggunakan uji kolmogorov – smirnov dapat dilihat pada tabel output berikut ini :

Tabel 4.38 . Output Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51615124
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.058
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.615
Asymp. Sig. (2-tailed)		.843

Sumber : hasil penelitian (data di olah) , 2012

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* berada di atas 0,05, yaitu sebesar 0,843 maka disimpulkan bahwa residual data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ada korelasi yang erat antar variabel bebas yang akan digunakan dalam suatu regresi. Multikolinearitas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi tersebut sehingga tidak menghasilkan parameter yang efektif dan efisien sehingga akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak memiliki multikolinieritas di dalamnya sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut.

Keberadaan multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat tabel korelasi antar variabel bebas dan melihat angka koefisien korelasinya. Ghazali dalam (2009) menuliskan bahwa keberadaan multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai VIF (*Variance Unflation Factors*) atau nilai toleransinya. Keberadaan multikolinieritas

dapat dilihat apabila nilai $VIF < 10$ atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya $> 0,1$ dan sebaliknya. Hasil perhitungan nilai VIF atau toleransi yang dapat dilihat pada tabel output berikut ini :

Tabel 4.39 Output Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
x1	.403	2.481
x2	.229	4.361
x3	.406	2.465
x4	.253	3.947
x5	.306	3.273

Sumber : hasil penelitian (data di olah) , 2012

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel x1, x2, x3, x4 dan x5 tidak ada yang bernilai lebih besar dari 10 atau tidak ada nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu uji yang sangat penting dilakukan untuk data kerat lintang (*cross sectional data*) adalah keberadaan varians dari data tersebut atau yang sering disebut dengan uji heteroskedastisitas. Suatu model regresi yang mengandung heteroskedastisitas akan menghasilkan parameter bias sehingga akan menyebabkan kesalahan dalam perlakukannya. Suatu model regresi yang baik apabila di dalamnya tidak diperoleh heteroskedastisitas melainkan homokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji *spearman's rho*, yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan nilai

unstandardized residual. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Tabel hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.24 di bawah ini :

Tabel 4.40. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Spearman's rho*

Variabel	Nilai Unstandardized Residual
X1	0,437
X2	0,207
X3	0,336
X4	0,827
X5	0,600

Sumber : hasil penelitian (data di olah) 2012

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai unstandardized residual untuk variabel x1, x2, x3, x4 dan x5 tidak ada yang memiliki nilai di bawah 0,05 sehingga data dalam penelitian ini disimpulkan tidak mengalami heteroskedastisitas.

F. Hasil Uji Statistik Data Penelitian

1. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan besarnya pengaruh secara gabungan variabel kebutuhan fisiologis, variabel kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh variabel secara gabungan dapat dilihat pada nilai R square hasil perhitungan tabel summary yang didapat melalui analisis regresi berikut ini:

Tabel 4.41. Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.674 ^a	.454	.376	3.75892

Sumber : hasil penelitian (data di olah) , 2012

Besarnya angka R square (r^2) adalah 0,454. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel kebutuhan fisiologis (x1), kebutuhan rasa aman (x2), kebutuhan sosial (x3), kebutuhan penghargaan (x4) dan kebutuhan aktualisasi diri (x5) secara gabungan terhadap variabel motivasi dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,454 \times 100\%$$

$$KD = 45,40\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa besarnya pengaruh variabel kebutuhan fisiologis (x1), kebutuhan rasa aman (x2), kebutuhan sosial (x3), kebutuhan penghargaan (x4) dan kebutuhan aktualisasi diri (x5) secara simultan terhadap variabel motivasi adalah 45,40%, sedangkan sisanya sebesar 54,60% ($100\% - 45,40\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

2. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat hubungan dua peubah acak atau lebih. Dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi, koefisien korelasi ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan, arah hubungan dan berarti atau tidaknya hubungan tersebut. Analisis korelasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel kebutuhan

fisiologis (x1), kebutuhan rasa aman (x2), kebutuhan sosial (x3), kebutuhan penghargaan (x4) dan kebutuhan aktualisasi diri (x5). Besarnya nilai korelasi antar variabel tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.42. Output Uji Korelasi

		x1	x2	x3	x4	x5
x1	Pearson Correlation	1	.714**	.484**	.576**	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000
	N	41	41	41	41	41
x2	Pearson Correlation	.714**	1	.761**	.688**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41
x3	Pearson Correlation	.484**	.761**	1	.575**	.442**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.004
	N	41	41	41	41	41
x4	Pearson Correlation	.576**	.688**	.575**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41	41
x5	Pearson Correlation	.602**	.534**	.442**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	
	N	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : hasil penelitian (data diolah) , 2012

Untuk menafsir angka-angka tersebut digunakan kriteria sebagai berikut :

- 0 – 0,25: korelasi sangat lemah
- >0,25 – 0,5: korelasi cukup kuat
- >0,5 – 0,75: korelasi kuat
- >0,75 – 1: korelasi sangat kuat

Berdasarkan tabel korelasi didapatkan bahwa :

a. Korelasi variabel Kebutuhan Fisiologis (x1)

Korelasi antara variabel kebutuhan fisiologis (x1) dengan variabel kebutuhan rasa aman (x2), variabel kebutuhan sosial (x3), variabel kebutuhan penghargaan (x4) dan variabel kebutuhan aktualisasi diri (x5) bersifat signifikan dan searah. Searah artinya jika kebutuhan fisiologis (x1) meningkat atau menurun, maka kebutuhan rasa aman (x2), kebutuhan sosial (x3), kebutuhan penghargaan (x4) dan kebutuhan aktualisasi diri (x5) juga meningkat atau menurun. Korelasi antara variabel fisiologis (x1) dengan variabel sosial (x3) tergolong dalam korelasi yang cukup kuat, sedangkan korelasi yang terjadi antara variabel kebutuhan fisiologis (x1) dengan variabel kebutuhan rasa aman (x2), variabel kebutuhan penghargaan (x4) dan variabel kebutuhan aktualisasi diri (x5) tergolong dalam korelasi yang kuat. Korelasi terkuat terjadi antara kebutuhan fisiologis (x1) dengan kebutuhan rasa aman (x2).

b. Korelasi variabel Rasa Aman (x2)

Korelasi antara variabel kebutuhan rasa aman (x2) dengan variabel kebutuhan fisiologis (x1), variabel kebutuhan sosial (x3), variabel kebutuhan penghargaan (x4) dan variabel aktualisasi diri (x5) bersifat signifikan. Hubungan antar variabel tersebut merupakan hubungan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika variabel kebutuhan rasa aman (x2) meningkat atau menurun maka variabel kebutuhan fisiologis (x1), variabel kebutuhan sosial (x3), variabel kebutuhan penghargaan (x4) dan variabel kebutuhan aktualisasi diri (x5) juga meningkat atau menurun. Hubungan korelasi antara variabel kebutuhan rasa aman (x2) dengan variabel lainnya merupakan hubungan yang kuat dan

hubungan terkuat terjadi antara variabel kebutuhan rasa aman (x_2) dengan kebutuhan sosial (x_3).

c. Korelasi variabel kebutuhan sosial (x_3)

Korelasi antara variabel kebutuhan sosial (x_3) dengan variabel kebutuhan fisiologis (x_1), variabel kebutuhan rasa aman (x_2), variabel kebutuhan penghargaan (x_4) dan variabel kebutuhan aktualisasi diri (x_5) bersifat signifikan. Hubungan antar variabel tersebut merupakan hubungan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika variabel kebutuhan sosial (x_3) meningkat atau menurun maka variabel kebutuhan fisiologis (x_1), variabel kebutuhan rasa aman (x_2), variabel kebutuhan penghargaan (x_4) dan variabel kebutuhan aktualisasi (x_5) juga meningkat atau menurun. Hubungan korelasi antara variabel kebutuhan sosial (x_3) dengan variabel kebutuhan fisiologis (x_1) dan variabel kebutuhan aktualisasi diri (x_5) merupakan hubungan yang cukup kuat sedangkan hubungan korelasi antara variabel kebutuhan sosial (x_3) dengan variabel kebutuhan rasa aman (x_2) dan variabel kebutuhan penghargaan (x_4) merupakan hubungan yang kuat. Hubungan terkuat terjadi antara variabel kebutuhan sosial (x_3) dengan variabel kebutuhan rasa aman (x_2).

d. Korelasi variabel kebutuhan penghargaan (x_4)

Korelasi antara variabel kebutuhan penghargaan (x_4) dengan variabel kebutuhan fisiologis (x_1), variabel kebutuhan rasa aman (x_2), variabel kebutuhan sosial (x_3) dan variabel kebutuhan aktualisasi diri (x_5) bersifat signifikan dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika variabel

kebutuhan penghargaan (x4) meningkat atau menurun maka variabel kebutuhan fisiologis (x1), variabel kebutuhan rasa aman (x2), variabel kebutuhan sosial (x3) dan variabel kebutuhan aktualisasi diri (x4) juga meningkat atau menurun. Hubungan korelasi antara variabel kebutuhan penghargaan (x4) dengan variabel lainnya merupakan hubungan yang kuat, dan hubungan terkuat terjadi antara variabel kebutuhan penghargaan (x4) dengan variabel kebutuhan aktualisasi diri (x5).

e. Angka korelasi variabel aktualisasi diri (x5)

Korelasi antara variabel kebutuhan aktualisasi diri (x5) dengan variabel kebutuhan fisiologis (x1), variabel kebutuhan rasa aman (x2), variabel kebutuhan sosial (x3), dan variabel kebutuhan penghargaan (x4) bersifat signifikan dan searah. Searah artinya jika variabel kebutuhan aktualisasi diri (x5) meningkat atau menurun maka variabel kebutuhan fisiologis (x1), variabel kebutuhan rasa aman (x2), variabel kebutuhan sosial (x3) dan variabel kebutuhan penghargaan (x4) juga meningkat atau menurun. Hubungan korelasi antara variabel kebutuhan aktualisasi diri (x5) dengan variabel lainnya merupakan hubungan yang kuat, dan hubungan terkuat terjadi antara variabel kebutuhan aktualisasi diri (x5) dengan variabel kebutuhan penghargaan (x4).

3. Analisis Jalur

Pengaruh variabel kebutuhan fisiologis (x1), kebutuhan rasa aman (x2), kebutuhan sosial (x3), kebutuhan penghargaan (x4) dan kebutuhan aktualisasi diri (x5) secara parsial terhadap variabel motivasi diketahui dengan menggunakan uji t, sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh ditempuh melalui analisis jalur.

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{table} dengan nilai $t_{penelitian}$ masing-masing.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

masing variabel bebas, yaitu variabel kebutuhan fisiologis, variabel kebutuhan rasa aman, variabel kebutuhan sosial, variabel kebutuhan penghargaan dan variabel kebutuhan aktualisasi diri. Kriterianya sebagai berikut :

- Jika $t_{\text{penelitian}} < t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{penelitian}} > -t_{\text{tabel}}$, maka dinyatakan tidak ada pengaruh signifikan atau;
- Jika $t_{\text{penelitian}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{penelitian}} < -t_{\text{tabel}}$, maka dinyatakan ada pengaruh signifikan .

Nilai t_{tabel} dicari pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ atau $41-5-1 = 35$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Nilai tersebut kemudian diolah menggunakan rumus ms.excell dengan mengetik =tinv (0,05:35) sehingga didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 2,0301. Nilai t_{tabel} kemudian dibandingkan dengan nilai $t_{\text{penelitian}}$, apabila didapatkan angka $t_{\text{penelitian}}$ dari hasil perhitungan ditemukan negatif maka t_{tabel} turut menyesuaikan menjadi negatif. Angka $t_{\text{penelitian}}$ untuk masing-masing variabel bebas sebagaimana terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.43. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.656	3.767		8.138	.000
	-.228	.077	-.581	-2.955	.006
	.378	.135	.730	2.799	.008
	.117	.122	.188	.957	.345
	-.271	.144	-.466	-1.877	.069
	.353	.124	.644	2.850	.007

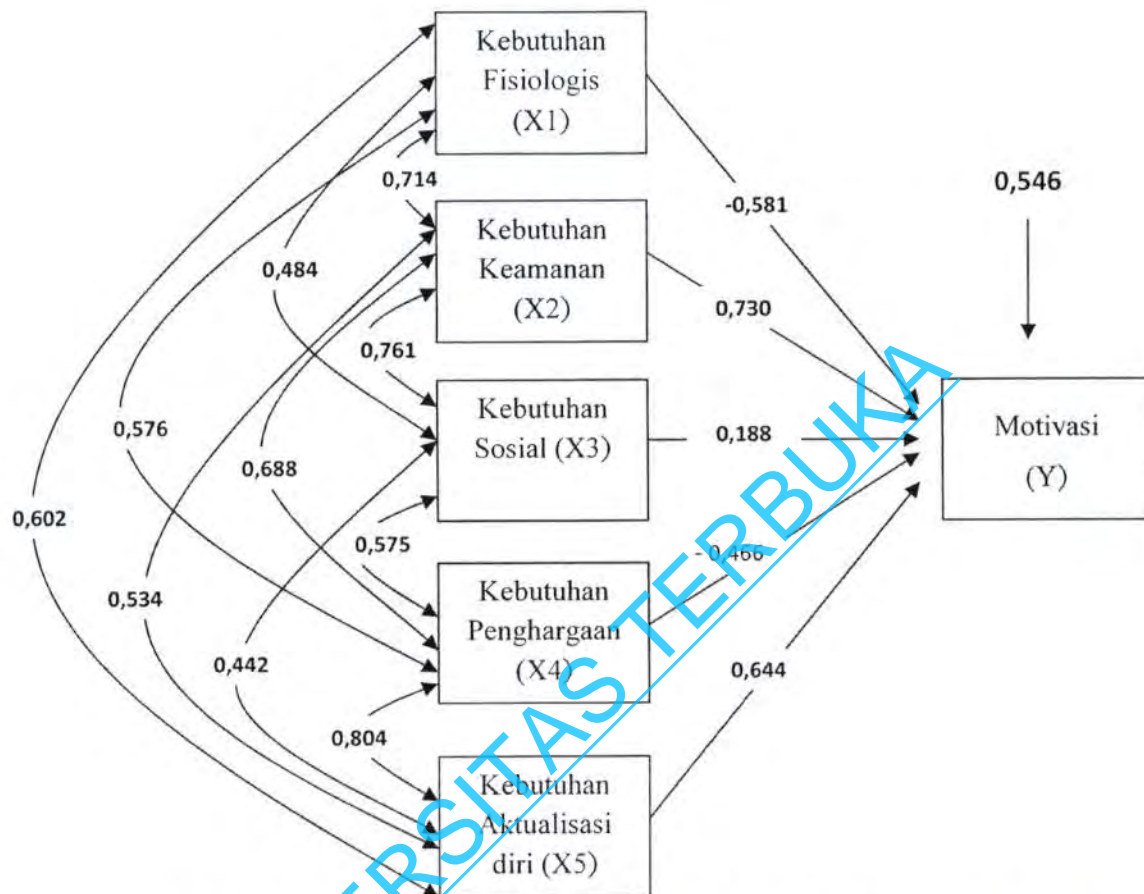
Sumber : hasil penelitian (data diolah) , 2012

Untuk mengungkap besarnya pengaruh variabel eksogen (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri) terhadap variabel endogen (motivasi) dilakukan melalui analisis jalur. Koefisien jalur diperoleh berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang tertera pada tabel 4.26 dengan memperhatikan nilai *standardized coefficients* atau nilai Beta. Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh koefisien jalur kebutuhan fisiologis terhadap motivasi (Pyx1) sebesar -0,581, koefisien jalur kebutuhan rasa aman terhadap motivasi (Pyx2) sebesar 0,730, koefisien jalur kebutuhan sosial terhadap motivasi (Pyx3) sebesar 0,188, koefisien jalur kebutuhan penghargaan terhadap motivasi (Pyx4) sebesar -0,466, dan koefisien jalur kebutuhan aktualisasi diri terhadap motivasi (Pyx5) sebesar 0,644. Hasil perhitungan pengaruh secara simultan variabel eksogen terhadap variabel endogen sebesar 0,454 (dengan melihat nilai *r square* pada tabel model summary) atau sebesar 45,4%. Besarnya koefisien variabel lain (residu) dapat dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut : $\epsilon = 1 - r^2$ atau $\epsilon = 1 - 0,454$ sehingga nilai $\epsilon = 0,546$ atau 54,6%.

Persamaan koefisien jalur yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = -0,581 X_1 + 0,730 X_2 + 0,188 X_3 - 0,466 X_4 + 0,644 X_5 + 0,546$$

Persamaan tersebut dapat digambarkan dalam model struktural sebagai berikut :



Gambar 4.1 Model Struktural Pengaruh Variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap motivasi kerja

Setelah hasil perhitungan koefisien jalur didapatkan, langkah selanjutnya adalah menemukan besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel eksogen. Pengaruh yang diterima oleh sebuah variabel endogen dari dua atau lebih variabel eksogen, dapat secara parsial maupun secara simultan. Pengaruh masing-masing berupa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (melalui variabel eksogen lain). Menghitung besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung serta pengaruh total variabel eksogen terhadap variabel endogen, dapat dilakukan dengan rumus:

- Besarnya pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen
 $(Pyx_i)^2$
- Besarnya pengaruh tidak langsung peubah eksogen terhadap variabel endogen
 $[Pyx_i \times r_{xi}r_{xj} \times Pyx_j]$
- Besarnya pengaruh total variabel eksogen terhadap variabel endogen $(Pyx_i)^2 +$
 $[Pyx_i \times r_{xi}r_{xj} \times Pyx_j]$

b. Menghitung Besarnya Pengaruh Variabel Kebutuhan Fisiologis (x1) Terhadap Motivasi (y)

Berdasarkan tabel *coefficient* pada uji t, didapatkan nilai $t_{penelitian}$ untuk variabel kebutuhan fisiologis (x1) sebesar $-2,955 < -t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kebutuhan fisiologis (x1) dengan variabel motivasi atau dapat dikatakan bahwa variabel kebutuhan fisiologis (x1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Angka $t_{penelitian}$ negatif menunjukkan linieritas dan arah pengujian hipotesis (jika dilakukan pengujian dengan kurva maka hasil negatif menandakan bahwa pengujian dilakukan disebelah kiri dan sebaliknya) bukan menunjukkan jumlah.

Besarnya pengaruh variabel kebutuhan fisiologis (x1) secara parsial terhadap motivasi kerja (Y) dapat ditelusuri dengan menggunakan perhitungan analisis jalur sebagai berikut :

- Besarnya pengaruh secara langsung peubah X1 terhadap Y adalah :

$$(Pyx_i)^2 = (-0,581)^2 = 0,338 = 33,8\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X2 adalah :

$$Pyx_1 \cdot r_{x_1, x_2} \cdot Pyx_2 = -0,581 \times 0,714 \times 0,730 = -0,303 = -30,3\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X3 adalah

$$Pyx1 \cdot rx1,x3 \cdot Pyx3 = -0,581 \times 0,484 \times 0,188 = -0,053 = -5,3\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X4 adalah :

$$Pyx1 \cdot rx1,x4 \cdot Pyx4 = -0,581 \times 0,576 \times (-0,466) = 0,156 = 15,6\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X5 adalah :

$$Pyx1 \cdot rx1,x5 \cdot Pyx5 = -0,581 \times 0,602 \times 0,644 = -0,225 = 22,5\%$$

- Besarnya pengaruh total variabel X1 terhadap Y adalah :

$$= 33,8\% + (-30,3\%) + (-5,3\%) + 15,6\% + 22,5\% = -8,7\%$$

Besarnya pengaruh kebutuhan fisiologis (x1) secara total terhadap variabel motivasi sebesar - 8,7%, sehingga besarnya pengaruh kebutuhan fisiologis (x1) secara parsial terhadap variabel motivasi dinyatakan sebesar -8,7%. Tanda negatif menunjukkan adanya pengaruh yang berkebalikan, yaitu semakin besar kebutuhan fisiologis yang dimiliki oleh PNS Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, maka semakin rendah motivasi kerja yang dihasilkan dan sebaliknya.

c. Menghitung Besarnya Pengaruh Variabel Kebutuhan Rasa aman (x2) Terhadap Motivasi

Nilai t_{hitung} untuk variabel kebutuhan rasa aman (x2) sebesar $2.799 > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kebutuhan rasa aman (x2) dengan variabel motivasi atau dapat dikatakan bahwa variabel kebutuhan rasa aman (x2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan (x2) terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh variabel rasa aman (x2) dapat ditelusuri melalui perhitungan analisis jalur sebagai berikut :

- Besarnya pengaruh secara langsung peubah X2 terhadap Y adalah : .

$$(Py_{x2})^2 = (0,730)^2 = 0,533 = 53,3\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui X1 adalah
 $Py_{x2} \cdot r_{x1,x2} \cdot Py_{x1} = 0,730 \times 0,714 \times -0,581 = -0,303 = -30,3\%$
- Besarnya pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui X3 adalah
 $Py_{x2} \cdot r_{x2,x3} \cdot Py_{x3} = 0,730 \times 0,761 \times 0,188 = 0,104 = 10,4\%$
- Besarnya pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui X4 adalah
 $Py_{x2} \cdot r_{x2,x4} \cdot Py_{x4} = 0,730 \times 0,688 \times -0,466 = -0,234 = -23,4\%$
- Besarnya pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui X5 adalah
 $Py_{x2} \cdot r_{x2,x5} \cdot Py_{x5} = 0,730 \times 0,534 \times 0,644 = 0,251 = 25,1\%$
- Besarnya pengaruh total variabel X2 terhadap Y adalah :
 $53,3\% + (-30,3\%) + 10,3\% + (-23,4\%) + 25,1\% = 35,2\%$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui besarnya pengaruh kebutuhan rasa aman (x2) secara total terhadap variabel motivasi sebesar 35,2% atau dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh kebutuhan rasa aman (x2) secara parsial terhadap variabel motivasi adalah sebesar 35,2%,.

d. Menghitung Besarnya Pengaruh Variabel Kebutuhan Sosial (x3) Terhadap Motivasi

Nilai t_{hitung} untuk variabel kebutuhan sosial (x3) sebesar $0,957 < t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kebutuhan sosial (x3) dengan variabel motivasi atau dapat dikatakan bahwa variabel kebutuhan sosial (x3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Besarnya pengaruh kebutuhan sosial (x3) terhadap motivasi dapat diketahui melalui perhitungan analisis jalur berikut :

- pengaruh secara langsung peubah X3 terhadap Y adalah :

$$(Pyx3)^2 = (0,188)^2 = 0,035 = 3,5\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung X3 terhadap Y melalui X1 adalah

$$Pyx3 \cdot rx1.x3 \cdot Pyx1 = 0,188 \times 0,484 \times -0,581 = -0,053 = -5,3\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung X3 terhadap Y melalui X2 adalah

$$Pyx3 \cdot rx2.x3 \cdot Pyx2 = 0,188 \times 0,761 \times 0,730 = 0,104 = 10,4\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung X3 terhadap Y melalui X4 adalah

$$Pyx3 \cdot rx3.x4 \cdot Pyx4 = 0,188 \times 0,5751 \times (-0,466) = -0,050 = -5,0\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung X3 terhadap Y melalui X5 adalah

$$Pyx3 \cdot rx3.x5 \cdot Pyx5 = 0,188 \times 0,442 \times 0,644 = 0,054 = 5,4\%$$

- Besarnya pengaruh total variabel X3 terhadap Y adalah :

$$3,5\% + (-5,3\%) + 10,4\% + (-5,0\%) + 5,4\% = 9,0\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui besarnya pengaruh kebutuhan sosial (x3) secara total terhadap variabel motivasi sebesar 9,0%,

e. Menghitung Besarnya Pengaruh Variabel Kebutuhan Penghargaan (x4) Terhadap Motivasi

Nilai t_{hitung} untuk variabel kebutuhan penghargaan (x4) sebesar $-1.877 > -t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kebutuhan penghargaan (x4) dengan variabel motivasi atau dapat dikatakan bahwa variabel kebutuhan penghargaan (x4) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi atau dapat dikatakan bahwa kebutuhan penghargaan tidak memiliki pengaruh terhadap besar kecilnya tingkat motivasi kerja. Besarnya pengaruh kebutuhan penghargaan (x4) terhadap motivasi ditelusuri melalui perhitungan analisis jalur sebagai berikut :

- Besarnya pengaruh secara langsung peubah X4 terhadap Y adalah :

$$(Pyx4)^2 = (-0,466)^2 = 0,217 = 21,7\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung X4 terhadap Y melalui X1 adalah

$$Pyx4 \cdot rx_{1,x4} \cdot Pyx1 = -0,466 \times 0,576 \times -0,581 = 0,156 = 15,6\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung X4 terhadap Y melalui X2 adalah

$$Pyx4 \cdot rx_{2,x4} \cdot Pyx2 = -0,466 \times 0,688 \times 0,730 = -0,234 = -23,4\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung X4 terhadap Y melalui X3 adalah

$$Pyx4 \cdot rx_{3,x4} \cdot Pyx3 = -0,466 \times 0,575 \times 0,188 = -0,050 = -5,0\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung X4 terhadap Y melalui X5 adalah

$$Pyx4 \cdot rx_{4,x5} \cdot Pyx5 = -0,466 \times 0,804 \times 0,644 = -0,241 = -24,1\%$$

- Besarnya pengaruh total variabel X4 terhadap Y adalah :

$$21,7\% + 15,6\% + (-23,4\%) + (-5,0\%) + -24,1\% = -15,3\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, didapatkan pengaruh total variabel kebutuhan penghargaan (x4) sebesar -15,3%. Tanda negatif menunjukkan bahwa tingginya tingkat kebutuhan penghargaan akan menyebabkan penurunan tingkat motivasi kerja.

f. Menghitung Besarnya Pengaruh Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (x5) Terhadap Motivasi

Nilai t_{hitung} untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri (x5) sebesar $2.850 > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier antara variabel kebutuhan aktualisasi diri (x5) dengan variabel motivasi atau dapat dikatakan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri (x5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dalam hirarki kebutuhan Maslow. Besarnya pengaruh kebutuhan aktualisasi diri

secara parsial terhadap motivasi dapat diketahui melalui perhitungan analisis jalur sebagai berikut :

- Besarnya pengaruh secara langsung peubah x5 terhadap y adalah :

$$(Pyx5)^2 = (0,644)^2 = 0,415 = 41,5\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung x5 terhadap y melalui x1 adalah

$$Pyx5 \cdot rx_1x_5 \cdot Pyx1 = 0,644 \times 0,602 \times (-0,581) = -0,225 = -22,5\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung x5 terhadap y melalui x2 adalah

$$Pyx5 \cdot rx_2x_5 \cdot Pyx2 = 0,644 \times 0,534 \times 0,730 = 0,251 = 25,1\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung x5 terhadap y melalui x3 adalah

$$Pyx5 \cdot rx_3x_5 \cdot Pyx3 = 0,644 \times 0,442 \times 0,188 = 0,054 = 5,4\%$$

- Besarnya pengaruh tidak langsung x5 terhadap y melalui x4 adalah

$$Pyx5 \cdot rx_4x_5 \cdot Pyx4 = 0,644 \times 0,804 \times (-0,466) = -0,241 = -24,1\%$$

- Besarnya pengaruh total variabel x5 terhadap y adalah :

$$41,5\% + (-22,5\%) + 25,1\% + 5,4\% + (-24,1\%) = 25,3\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui besarnya pengaruh total kebutuhan aktualisasi diri terhadap motivasi sebesar 25,3%. Hasil pengolahan data untuk membuktikan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.44. Pengaruh Variabel Secara Langsung dan Tidak Langsung

Var.	Koef. Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung					Total
			x1	x2	x3	x4	x5	
x1	-0,581	33,8%		-30,3%	-5,3%	15,6%	-22,5%	-8,7%
x2	0,730	53,3%	-30,3%		10,4%	-23,4%	25,1%	35,2%
x3	0,188	3,5%	-5,3%	10,4%		-5,0%	5,4%	9,0%
x4	-0,466	21,7%	15,6%	-23,4%	-5,0%		-24,1%	-15,3%
x5	0,644	41,5%	-22,5%	25,1%	5,4%	-24,1%		25,3%
Total Pengaruh (r^2)								45,4%
Pengaruh faktor lain (ϵ)								54,6%

Sumber : hasil penelitian (data diolah) , 2012

Besarnya pengaruh variabel eksogen (variabel kebutuhan fisiologis, variabel kebutuhan rasa aman, variabel kebutuhan sosial, variabel kebutuhan penghargaan dan variabel kebutuhan aktualisasi diri) terhadap variabel endogen (variabel motivasi) secara gabungan sebesar 45,4%. Variabel kebutuhan fisiologis (x1) memberikan pengaruh signifikan sebesar -8,7%, variabel kebutuhan rasa aman (x2) memberikan signifikan sebesar 35,2%, variabel kebutuhan sosial (x3) memberikan pengaruh tidak signifikan sebesar 9,0% atau dianggap tidak berpengaruh, variabel kebutuhan penghargaan (x4) memberikan kontribusi pengaruh tidak signifikan sebesar -15,3% atau dianggap tidak berpengaruh dan variabel kebutuhan aktualisasi diri (x5) memberikan pengaruh signifikan sebesar 25,3%.

G. PEMBAHASAN

Pengaruh yang diberikan oleh variabel eksogen (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri) terhadap variabel endogen (motivasi) dalam penelitian ini dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu pengaruh secara parsial masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dan pengaruh secara gabungan (simultan) variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Pengaruh parsial dengan menggunakan analisis jalur model satu jalur dalam penelitian ini adalah pengaruh langsung yang diberikan oleh masing-masing variabel eksogen secara sendiri-sendiri terhadap variabel endogen. Pada saat sebuah variabel eksogen diketahui besaran pengaruhnya, maka variabel eksogen lain dianggap sebagai variabel residu.

Pengaruh secara simultan merupakan pengaruh yang diberikan secara bersama-sama atau secara gabungan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Besaran pengaruh secara simultan merupakan gabungan dari besaran pengaruh semua variabel eksogen baik secara langsung maupun tidak langsung dengan memperhatikan nilai korelasional antar variabel eksogen. Dengan menggunakan analisis jalur, maka proporsi besaran pengaruh masing-masing variabel eksogen yang diberikan secara simultan terhadap variabel endogen dapat diketahui.

1. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar dalam piramida Maslow. Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa kebutuhan fisiologis memiliki nilai *standardized coefficient* sebesar -0,581, sehingga besarnya kontribusi pengaruh langsung dan parsial yang diberikan terhadap motivasi kerja adalah sebesar

$(p_{y,x_1})^2 = (-0,581)^2 = 0,337561$ atau sebesar 33,8%. Artinya, tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis sebesar 33,8%. Angka negatif ada nilai *standardized coefficient* mengindikasikan bahwa ketersediaan kebutuhan fisiologis memberikan pengaruh signifikan yang negatif terhadap motivasi kerja. Kebutuhan fisiologis yang secara terus menerus dipenuhi oleh BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat, seperti : ketersediaan uang lauk-pauk yang memadai, ketersediaan kredit perumahan, ketersediaan jadwal yang memberikan waktu istirahat, fasilitas pakaian dinas, dan pemberian honor tambahan pada saat kerja diluar jam kerja pakaian, justru dapat mengakibatkan penurunan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawainya. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kebutuhan PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat tidak lagi berada pada level dasar, sehingga orientasi ketersediaan kebutuhan-kebutuhan fisiologis sebagaimana yang disebutkan pada indikator di atas bukanlah hal utama yang meningkatkan motivasi kerja mereka. Winardi (2001:35) menyebutkan bahwa kekuatan sebuah motif akan cenderung menyusut apabila ia terpenuhi atau terhalang dalam pemenuhannya.

2. Pengaruh Kebutuhan Rasa Aman Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang berada pada tingkatan kedua setelah kebutuhan fisiologis pada piramida hierarkial Maslow. Kebutuhan rasa aman memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan nilai *standardized coefficient* atau koefisien jalur sebesar 0,730 dengan kontribusi pengaruh langsung dan parsial sebesar $(p_{y,x_2})^2 = (0,730)^2 = 0,5329$ atau memberikan pengaruh bagi tinggi rendahnya motivasi kerja sebesar 53,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan

antara ketersediaan kebutuhan rasa aman terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat. Semakin besar upaya yang dilakukan untuk memenuhi ketersediaan kebutuhan rasa aman berupa : peralatan kerja yang aman untuk digunakan, fasilitas kerja yang memadai sesuai dengan kebutuhan, seperti komputer, meja kerja, kursi kerja dan lain-lain, teguran pimpinan yang manusiawi, tidak menyakiti perasaan dan mempermalukan dihadapan orang banyak, program perlindungan asuransi kecelakaan kerja dan program asuransi kesehatan yang berjalan dengan baik, maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial didapatkan bahwa tingkat kebutuhan rasa aman memiliki pengaruh paling tinggi terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat. Hasil tersebut tidak sejalan apabila dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yufitrian (2004) pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Musi Banyuasin dimana responden wanita lebih mengutamakan rasa aman sebagai salah satu faktor yang paling berpengaruh pada motivasi kerjanya, sedangkan karakteristik responden pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat didominasi oleh laki-laki, yaitu sebesar 68,29%.

3. Pengaruh Kebutuhan Sosial Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa kebutuhan sosial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat. Besarnya koefisien jalur yang dimiliki adalah 0,188 sehingga memberikan kontribusi

pengaruh langsung sebesar 3,5% terhadap motivasi kerja. Angka pengaruh yang kecil dianggap bahwa ketersediaan kebutuhan sosial berupa : kesempatan berpartisipasi mengikuti acara sosial dalam masyarakat, kesempatan menjadi pengurus organisasi sosial kemasyarakatan, pekerjaan yang memberikan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja, memiliki rekan kerja yang ramah, dan hubungan yang harmonis antar kerabat kerja (atasan-bawahan dan antar rekan sekerja) tidak memberikan pengaruh berarti bagi tinggi rendahnya tingkat motivasi kerja PNS Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat.

4. Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja

Kebutuhan penghargaan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat. Besarnya koefisien jalur yang dimiliki adalah -0,466 sehingga kontribusi pengaruh langsung kebutuhan ini terhadap motivasi kerja adalah 21,7%. Nilai negatif pada koefisien jalur menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan memberikan kontribusi pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Upaya peningkatan kebutuhan penghargaan berupa : penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi/kemampuan, adanya program penghargaan terhadap prestasi kerja, pemberian tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan tupoksi, adanya pemberian kepercayaan dari atasan/pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan dan adanya promosi jabatan atas prestasi kerja justru dapat mengurangi motivasi kerja pegawai negeri sipil Badan

Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan dan dapat dianggap tidak berarti.

5. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi diri Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja

Kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat. Nilai koefisien jalur sebesar 0,644 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh langsung yang diberikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap motivasi kerja adalah 41,5%. Tanda positif pada angka koefisien jalur menjelaskan linearitas hubungan pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dengan motivasi, bahwa semakin besar kebutuhan aktualisasi diri maka semakin besar motivasi kerja yang dimiliki oleh PNS Badan Kepegawaian pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat. Hal ini berarti bahwa semakin besar kesempatan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat untuk mengaktualisasikan diri melalui pemberian kesempatan untuk mengikuti diklat atau bintek dalam rangka pengembangan potensi diri, pemberian pekerjaan yang menantang, kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan organisasi, kesempatan memberikan masukan/solusi dalam menyelesaikan pekerjaan dan pemberian kesempatan untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan, maka semakin besar motivasi kerja yang dimilikinya.

6. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja

Deskripsi hasil penyebaran kuisioner menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat membutuhkan ketersediaan kelima jenis kebutuhan menurut Maslow. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berada pada kriteria sedang hingga sangat tinggi dengan persentase berkisar antara 69,46% sampai 87,71%. Kebutuhan fisik sebagai kebutuhan dasar yang paling bawah dalam piramida Maslow sebesar 69,46%, kebutuhan keamanan sebesar 86,73%, kebutuhan sosial sebesar 82,73%, kebutuhan penghargaan sebesar 87,71% (merupakan kebutuhan dengan persentase tertinggi) dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 82,63%. Dari data kuisioner tersebut terlihat bahwa kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri berada pada kriteria sangat tinggi.

Hasil uji statistik terhadap pengaruh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri didapatkan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut secara bersama-sama atau secara gabungan (simultan) memiliki pengaruh sebesar 45,40% terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sedangkan 54,60% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Faktor lain yang dimaksud antara lain sebagaimana diungkapkan oleh Gouzaly dalam Prabu (2005:7) dengan mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu : lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas

prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu : tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan). Faktor-faktor di atas tidak diikuti dalam penelitian ini, sehingga dinyatakan sebagai variabel residu.

Motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 45,40%. Artinya, secara bersama-sama, kebutuhan ini meskipun dalam intensitas yang berbeda-beda dapat memberikan pengaruh positif dalam peningkatan motivasi kerja. Apabila secara bersama-sama ketersediaan kebutuhan ini memadai, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 45,40%, oleh karena itu diperlukan adanya kebijakan yang mengatur pemuasan kebutuhan-kebutuhan ini dengan baik sehingga tidak menyebabkan terjadinya penurunan motif atau penurunan dorongan yang berpengaruh pada motivasi kerja.

Siagian (2004:161) menyebutkan bahwa pada kenyataannya, kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara simultan, meskipun dengan intensitas yang berbeda-beda tergantung pada persepsi seseorang mengenai kebutuhan yang paling mendesak untuk dipuaskan pada saat tertentu dengan tidak sama sekali mengabaikan kebutuhan yang lain. Penentuan jenis kebutuhan yang mendesak atau memiliki porsi yang lebih besar untuk dipenuhi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain : faktor sosial, faktor budaya, latar belakang sosial, latar belakang pendidikan dan kemampuan. Pemuasan terhadap kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki inilah yang akan menentukan perilaku individu yang pada akhirnya akan menentukan besar kecilnya tingkat motivasi yang dimilikinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, kebutuhan fisiologis pengaruh signifikan negatif terhadap motivasi kerja sebesar 33,8%, kebutuhan keamanan/rasa aman memiliki pengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja sebesar 53,3%, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan masing-masing sebesar 3,5% dan 21,7% atau dapat dianggap tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat, yaitu sebesar 41,5%.
2. Secara Simultan, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan/rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat sebesar 45,4%. Sedangkan faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan termasuk dalam variabel residu sebesar 54,60% antara lain faktor eksternal berupa : lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan faktor internal, berupa : karakteristik pribadi yaitu : tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan.

3. Kebutuhan keamanan/rasa aman merupakan kebutuhan yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat,.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini ,beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Kepada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat agar tidak selalu memfokuskan kebijakan pada pemenuhan kebutuhan fisiologis, karena tingkat kebutuhan yang dimiliki oleh PNS BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat tidak terfokus pada level fisiologis, namun lebih pada ketersediaan kebutuhan rasa aman. Kebijakan dalam upaya pemenuhan kebutuhan rasa aman dapat dilakukan dengan mengalokasikan anggaran belanja BK-DIKLAT untuk penyediaan peralatan kerja yang aman dan memadai, seperti komputer, meja kerja, kursi kerja dan lain-lain, penyediaan program asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan kerja, serta memberikan pemahaman psikologis kepada para pejabat struktural agar dapat melakukan pembinaan terhadap stafnya dengan cara yang bijaksana dan tidak menyakiti perasaan mereka.
2. Penelitian ini masih terdapat kekurangan, baik dari sisi teori maupun dari variabel yang digunakan. Teori yang digunakan sebagai kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah teori kebutuhan Maslow dengan menggunakan 25 indikator untuk menjelaskan variabel kebutuhan dan motivasi. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan pengembangan lebih lanjut dengan memperbanyak indikator dalam setiap variabel yang digunakan maupun

menggunakan teori kebutuhan yang berbeda untuk lebih memahami pengaruh tingkat kebutuhan terhadap motivasi kerja

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, M.B. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Cristiana, H (2005). Pengaruh Aspek Tanggung Jawab, Status Jabatan, Wewenang Dan Kompensasi Dalam Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Etnise Jawa Dan Etnis Cina (Studi Kasus Pada Perusahaan Distribusi Rokok Djarum PT. Lokaniaga Adipermata). *Tesis Program Magister Manajemen*. Universitas Diponegoro. Diunduh tanggal 24 Mei 2012 dari http://eprints.undip.ac.id/15628/1/Hilda_Christiana.pdf
- Fuad, N. dan Ahmad, G. (2009). *Integrated HRD: Human Resources Development*. Jakarta. Penerbit PT Grasindo.
- Gustisyah, R. (2009). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. *Tesis Master*. Universitas Sumatera Utara. Medan. Di unduh tanggal 15 Maret 2012 dari : <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/4294/1/09E01483.pdf>.
- Hariandja, M.T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT Grasindo.
- Harlie, M (2008). Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tambang batubara pt adaro indonesia di tabalong kalimantan selatan. *Jurnal Eksekutif* Volume 5 Nomor 2. di ambil tanggal 31 oktober 2012 dari : <http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/5208303317.pdf>
- Kriyantono, R. (2008). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta . Penerbit: Kencana Prenada Media Group
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, A.A.A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* vol. 3 Nomor 6. Diambil tanggal 15 April 2012 dari : <http://digilib.unsri.ac.id/download/jurnal%20MM%20Vol%203%20No%206%20Artikel>.
- Muhadi (2007). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro). *Tesis Program*

Magister Manajemen. Universitas Diponegoro. Diunduh tanggal 24 Mei dari <http://eprints.undip.ac.id/15207/1/Muhadi.pdf>

Nugraha, R (2012). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bandung. *Skripsi Sarjana*. Universitas Pendidikan Indonesia. Diunduh tanggal 12 Mei 2012 dari :
http://repository.upi.edu/operator/upload/s_pkr_0608326_chapter2.pdf

Nurasyiah, B. (2007). Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PR.HF Prima Malang. *Skripsi Sarjana*. Universitas Muhammadiyah Malang. Diunduh tanggal 10 Juli 2013 dari :
<http://eprints.umm.ac.id/9862/>

Riduwan.(2010). *Dasar-dasar Statistika* . Bandung : Penerbit Alfabeta.

Riyono.(2006). Pengaruh Pemenuhan Hierarki Kebutuhan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Rokok PT. Batu Kumala 123 Malang. *Thesis Pasca Sarjana*. Universitas Muhammadiyah Malang. Diunduh tanggal 10 Juli 2013 dari :
<http://eprints.umm.ac.id/13272/>

Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi (terjemahan)* . edisi 10. Jakarta : Penerbit PT Indeks.

Siagian, S.P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Penerbit PT Rineka Cipta.

Silalahi, U. (2011). *Asas-asas Manajemen*. Bandung : Penerbit PT Refika Aditama

Santoso, S. (2001). *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta : Penerbit PT. Elexmedia Komputindo.

Siswanto, H.B. (2007). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Thoha, M. (2005). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Perkasa.

Winardi, J. (2007). *Motivasi & Pemotivasian*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Perkasa.

LAMPIRAN

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 2 : Kisi-kisi instrument penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	deskriptor	Pengukuran	No. Kuisi oner
Kebutuhan Fisiologis (X ₁)	Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar dan esensial yang harus dipenuhi oleh tiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk.	Kebutuhan makan dan minum, fasilitas kesehatan, perumahan, pakaian, upah dan gaji.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya uang lauk pauk yang memadai 2. Adanya fasilitas bantuan kredit perumahan 3. Ketersedian waktu istirahat 4. Pemenuhan Kebutuhan Pakaian kerja 5. Pemberian upah tambahan pada kerja di luar jam kantor 	Skala interval 1-10	1,2,3,4,5
Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan akan rasa aman terhadap ancaman atau gangguan dari luar.	rasa aman dalam aspek fisik dan psikologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peralatan kerja yang aman. 2. Suhu udara ruangan kerja yang nyaman 3. Ketersediaan sarana kerja yang memadai. 4. Teguran yang manusiawi dari pimpinan terhadap kesalahan. 5. Tersedianya Program perlindungan (asuransi kesehatan) yang berjalan baik 6. Tersedianya Program asuransi kecelakaan yang berjalan baik. 	Skala interval 1-10	6,7,8,9,10, 11
Kebutuhan Sosial	Kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat.	Kebutuhan untuk berpartisipasi dalam suatu kelompok dan berafiliasi dengan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan untuk berpartisipasi pada acara sosial dalam masyarakat 2. Kesempatan untuk menjadi pengurus 	Skala interval 1-10	12,13,14,15,16,17

Lampiran 2 : Kisi-kisi instrument penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	deskriptor	Pengukuran	No. Kuisisioner
		orang lain, baik di dalam masyarakat, rekan sekerja maupun dengan pimpinannya	organisasi sosial 3. Pekerjaan yang memberikan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja 4. Kesempatan untuk mengurus keluarga 5. Rekan kerja yang ramah 6. Pemimpin yang memahami karakteristik bawahannya 7. Hubungan yang harmonis antar kerabat kerja (atasan-bawahan dan antar rekan sekerja)		
Kebutuhan Pengakuan (esteem)	kebutuhan manusia yang berkaitan dengan keinginan untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuannya dan ingin punya status	Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja dan kemampuan nya	1. Penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi 2. Penghargaan terhadap prestasi kerja dari pimpinan 3. Pemberian tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan tupoksi. 4. Kepercayaan dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan. 5. Promosi jabatan atas prestasi kerja	Skala interval 1-10	18,19,20,21,22
Kebutuhan Aktualisasi diri	Kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang, membangun pribadi dan	Kebutuhan untuk mengikuti kegiatan yang dapat meningkatkan	1. Kesempatan mengikuti diklat pengembangan potensi diri 2. Pemberian	Skala interval 1-10	23,24,25,26,27

Lampiran 2 : Kisi-kisi instrument penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	deskriptor	Pengukuran	No. Kuisisioner
	mencapai hasil	n potensi diri dan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan nya dalam bekerja	Pekerjaan yang menantang 3. Pemberian kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan 4. Kesempatan untuk memberikan solusi dalam penyelesaian pekerjaan. 5. Kesempatan untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan.		
Motivasi	kondisi atau daya pendorong yang menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu secara suka rela dengan segala upaya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga dapat menimbulkan kepuasan dalam diri individu tersebut	Perilaku yang mencerminkan kerelaan seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.	1. Keinginan untuk berprestasi 2. Keinginan untuk melakukan perbaikan 3. Keinginan untuk melakukan perubahan 4. Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja 5. Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja		28,29,30, 31,32

Lampiran 3 : KUISIONER

**PENGARUH TINGKAT KEBUTUHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PNS
PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SUMBAWA BARAT**

I. IDENTITAS RESPONDEN

NAMA:

JENIS KELAMIN: 1. Laki – laki 2. Perempuan

UMUR:

PENDIDIKAN TERAKHIR: 1. SMP 2. SLTA 3. S1 4. S2

MASA KERJA: 1. < 5 tahun

2. 5-10 tahun

3. 11-15 tahun

4. > 15 tahun

II. KUISIONER FAKTOR – FAKTOR MOTIVASI

Bagian ini meneliti pengaruh tingkat kebutuhan terhadap motivasi responden PNS pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan upaya peningkatan motivasi kerja PNS Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat.

Item-item pertanyaan ataupun pernyataan di bawah ini adalah sejumlah kebutuhan yang dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja anda. Berilah tanda silang atau lingkaran pada angka – angka yang sesuai dengan persepsi anda untuk mengetahui seberapa besar ketersediaan kebutuhan

tersebut berpengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan anda sehingga mempengaruhi motivasi kerja anda. Motivasi adalah kondisi atau dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian di atas, berilah tanda silang (x) atau checklist (✓) pada angka-angka dalam tabel di bawah ini, sesuai dengan persepsi anda terhadap pernyataan di bawah ini. Lingkari/Silang Angka 1 jika **tidak setuju**, dan angka 10 jika **setuju**.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Tidak setuju

Setuju

Pilihan anda dapat berada diantara **angka 1 sampai 10** sesuai dengan persepsi anda mengenai seberapa setuju anda terhadap indikator –indikator (pernyataan) di bawah ini:

No	Daftar Pernyataan	Nilai/skor									
Kebutuhan Fisiologis											
1	Saudara merasa bahwa ketersediaan uang lauk pauk yang memadai memiliki arti penting dalam pelaksanaan pekerjaan saudara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Saudara merasa bahwa ketersediaan fasilitas bantuan kredit perumahan bagi pegawai memiliki arti penting dalam pelaksanaan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	saudara													
3	Saudara merasa bahwa jadwal kerja yang memberikan ketersediaan waktu istirahat yang ideal memberikan arti penting dalam pelaksanaan pekerjaan saudara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
4	Saudara merasa adanya pengadaan pakaian dinas bagi PNS dapat menunjang anda dalam melaksanakan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
5	Adanya pemberian upah atau honor tambahan pada saat kerja diluar jam kerja (lembur) merupakan hal dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan saudara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Kebutuhan Keamanan														
6	Saudara merasa bahwa ketersediaan peralatan kerja yang aman untuk digunakan dapat memberikan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan saudara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
7	Ketersediaan ruangan kerja dilengkapi dengan fasilitas yang dapat membuat suhu ruangan kerja menjadi nyaman merupakan hal yang anda butuhkan dalam dalam pelaksanaan pekerjaan saudara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
8	ketersediaan fasilitas kerja yang memadai sesuai dengan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

	kebutuhan, seperti komputer, meja kerja, kursi kerja dan lain-lain merupakan hal yang penting dan anda butuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan saudara										
9	Anda merasa bahwa teguran pimpinan yang manusiawi, tidak menyakiti perasaan dan memperlakukan dihadapan orang banyak dapat memberikan pengaruh bagi anda dalam pelaksanaan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Adan merasa bahwa ketersediaan program perlindungan asuransi kecelakaan kerja merupakan hal yang penting bagi saudara dalam pelaksanaan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Anda merasa bahwa ketersediaan program asuransi kesehatan yang berjalan dengan baik merupakan kebutuhan yang penting dalam pekerjaan saudara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kebutuhan Sosial											
12	Saudara merasa bahwa ketersediaan kesempatan untuk berpartisipasi mengikuti acara sosial dalam masyarakat merupakan hal penting dalam pelaksanaan pekerjaan sudara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Saudara merasa bahwa adanya kesempatan untuk menjadi pengurus organisasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	sosial kemasyarakatan memiliki arti penting bagi saudara dalam melaksanakan pekerjaan yang ada ditempat kerja saudara										
14.	Saudara merasa pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja merupakan hal yang dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan saudara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15.	Tersedianya kesempatan untuk mengurus keluarga (dalam kondisi tertentu yang mengharuskan, seperti sakit, anak rewel, kematian, masalah keluarga, dll) merupakan kebutuhan yang berdampak positif bagi saudara dalam pelaksanaan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16.	Memiliki rekan kerja yang ramah merupakan hal penting dalam penyelesaian pekerjaan ditempat kerja saudara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17.	Memiliki atasan /pemimpin yang memahami karakteristik bawahannya merupakan salah satu kebutuhan yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan saudara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18.	Terjalannya hubungan yang harmonis antar kerabat kerja (atasan-bawahan dan antar rekan sekerja) adalah hal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	yang anda butuhkan untuk membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan ditempat kerja saudara													
Kebutuhan Penghargaan / pengakuan														
19.	Anda merasa bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi / kemampuan dalam sistem mutasi pegawai merupakan kebutuhan yang penting bagi saudara dalam pelaksanaan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
20.	Adanya program penghargaan terhadap prestasi kerja membuat saudara bersemangat dalam pelaksanaan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
21.	Pemberian tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan tupoksi merupakan hal penting bagi saudara dalam pelaksanaan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
22.	Adanya pemberian kepercayaan dari atasan/pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan akan membuat saudara merasa lebih berarti dalam melaksanakan pekerjaan di tempat kerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
23.	Adanya promosi jabatan atas prestasi kerja merupakan dapat membuat saudara lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

Kebutuhan Aktualisasi diri											
24.	Adanya kesempatan untuk mengikuti diklat atau bimtek dalam rangka pengembangan potensi diri merupakan hal yang dibutuhkan dalam peningkatan kualitas kerja saudara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25.	Pemberian pekerjaan yang menantang dan tidak monoton dapat membuat anda lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26.	Pemberian kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan organisasi merupakan hal yang anda butuhkan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan saudara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27.	Saudara merasa bahwa dengan adanya kesempatan memberikan masukan/solusi dalam penyelesaian pekerjaan merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan saudara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28.	Adanya kesempatan untuk mengembangkan ide kreatif, dan berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan merupakan hal yang memiliki arti penting dalam pelaksanaan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Untuk bagian ini, berilah **nilai 1** , jika anda **tidak Setuju** dan **nilai 10** jika anda **Setuju**. Pilihan anda dapat berada diantar **1 s. d 10** sesuai dengan persepsi anda mengenai pernyataan di bawah ini :

No	Daftar Pertanyaan	Nilai/skor									
Motivasi											
29.	Dalam setiap melakukan pekerjaan, saya selalu memiliki keinginan untuk berprestasi	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
30	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu ingin melakukan perbaikan	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
31.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya ingin melakukan perubahan	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
32.	Saya selalu ingin meningkatkan kemampuan kerja saya	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
33.	Saya ingin meningkatkan pegetahuan kerja saya.	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi Kuisioner ini.

Taliwang, 2012

Responden

(.....)

Lampiran 4 : Hasil Kusioner Dengan 35 Orang Responden

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	x5.1	x5.2	x5.3	x5.4
1	7	4	9	4	9	9	9	9	9	8	8	9	7	9	9	9	9	9	7	9	9	9	9	7	7	6	8
2	3	2	1	4	3	8	7	7	4	2	2	1	2	8	9	8	8	8	9	9	8	8	8	9	10	9	9
3	4	2	9	2	7	5	6	7	9	8	7	4	5	6	9	8	9	7	9	9	9	10	10	10	10	10	9
4	8	8	7	7	8	8	8	10	9	8	9	8	7	8	8	9	9	10	10	10	10	10	10	8	8	8	8
5	9	7	9	8	9	10	9	9	10	10	10	10	10	10	9	10	9	9	10	10	9	10	9	10	9	9	10
6	6	7	7	7	10	9	9	10	8	10	10	7	6	3	10	5	8	8	8	8	7	9	6	7	7	4	8
7	9	9	9	9	10	9	9	10	9	9	9	9	10	9	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
8	7	4	9	2	9	9	9	10	8	10	9	10	9	9	10	9	9	9	10	10	10	9	10	9	6	10	10
9	8	6	8	5	7	10	10	10	9	9	10	2	7	8	8	9	10	10	10	10	3	10	8	10	7	6	
10	5	6	8	1	8	8	8	8	5	5	5	8	8	9	9	8	6	8	8	9	8	9	9	7	7	6	6
11	8	8	8	9	9	9	10	9	9	10	9	8	8	8	10	9	7	8	9	9	9	9	9	9	9	8	9
12	6	3	3	3	7	7	8	9	9	8	7	9	6	7	7	10	10	10	10	10	10	9	10	9	7	6	8
13	9	8	10	10	10	10	10	9	8	10	10	8	5	8	10	8	9	10	10	8	10	10	7	10	9	9	9
14	9	6	6	6	10	10	6	9	4	9	10	6	3	6	9	9	9	10	10	6	9	10	8	10	8	2	6
15	7	10	7	1	10	10	8	10	10	10	8	6	7	7	7	8	8	10	10	10	10	10	10	8	9	8	8
16	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9	8	9	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
17	5	5	10	5	8	10	6	10	7	6	10	6	6	6	10	8	10	10	10	8	10	10	8	8	6	6	6
18	9	10	8	7	8	9	9	10	10	7	9	7	6	8	6	9	10	10	10	10	8	8	9	10	6	8	7
19	10	10	10	10	10	10	8	10	8	10	10	8	8	6	7	8	8	10	8	6	6	8	7	10	7	7	10
20	10	10	10	7	8	10	10	10	10	10	10	9	9	9	9	9	9	9	9	8	8	8	9	9	9	8	
21	1	1	1	1	1	10	1	1	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	1	1	10	10	1	1	1	1	
22	6	6	10	4	8	10	10	10	9	9	10	10	10	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
23	4	6	5	1	3	10	8	10	10	10	10	10	7	10	1	10	10	10	10	5	10	10	8	7	3	4	7
24	10	9	7	7	10	9	9	10	9	9	9	7	8	10	8	9	9	8	10	8	8	10	10	8	9	9	
25	6	3	4	1	3	3	8	9	8	1	2	7	3	6	4	9	9	8	6	4	5	8	5	3	7	4	5
26	3	4	1	1	4	3	5	2	3	3	1	1	1	8	8	8	8	5	8	5	8	7	4	7	4	7	
27	7	7	8	5	10	10	10	10	9	9	8	6	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
28	9	7	8	8	8	8	9	9	9	9	9	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	8	8	8	7	8
29	2	5	2	2	2	10	3	5	2	2	2	2	2	5	10	5	5	10	5	2	3	5	2	3	10	5	5
30	10	5	7	5	10	7	9	9	8	8	8	8	8	6	10	9	9	10	10	10	10	10	9	10	9	9	9
31	9	7	9	7	9	10	9	10	10	10	10	8	8	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	9	9	7	
32	8	7	9	7	7	9	8	9	10	9	9	9	7	9	9	9	10	10	9	10	9	9	10	9	9	9	9
33	7	8	10	10	9	10	9	9	10	9	9	10	9	8	10	9	9	8	8	9	10	8	9	9	8	8	10
34	5	4	3	3	6	6	1	4	5	3	7	5	4	7	7	7	4	7	7	4	5	6	2	1	6	6	7
35	9	10	8	10	8	10	10	10	10	10	10	7	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9	10	8	10

Lampiran 5 : Hasil Kuisioner dengan 41 orang Reponden

No	x1 1	x1 2	x1 3	x1 4	x1 5	x2 1	x2 3	x2 4	x2 5	x2 6	x3 1	x3 2	x3 3	x3 5	x3 7	x4 1	x4 1	x4 2	x4 3	x4 4	x4 5	x5 1	x5 2	x5 3	x5 4	y1	y2	y3	y4	y5	
1	8	5	10	5	10	10	10	10	10	9	9	10	8	10	10	10	8	10	10	10	10	8	8	7	9	9	9	9	10	10	9
2	3	1	2	3	3	7	8	3	1	1	2	3	7	7	9	9	8	9	9	7	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10
3	5	3	10	3	5	10	8	10	8	8	5	5	5	8	8	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
4	8	8	7	7	8	8	10	9	8	9	8	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10	8	8	8	8	9	10	9	10	10	10
5	9	8	8	9	10	10	10	10	10	10	9	9	10	10	10	10	10	9	10	9	10	9	9	10	9	9	9	9	9	9	10
6	6	7	7	7	10	9	10	8	10	10	7	6	3	5	8	8	8	7	9	6	7	7	4	8	7	7	8	8	9	9	9
7	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	9	9	9
8	6	3	9	1	9	10	10	6	9	9	10	10	10	9	8	10	10	10	10	10	10	9	6	10	10	10	9	9	10	9	9
9	8	6	8	5	7	10	10	9	9	10	8	7	8	10	10	7	9	10	10	8	10	7	6	8	8	10	10	10	10	10	10
10	5	6	8	1	8	8	8	5	5	5	8	8	9	8	8	8	8	9	8	9	7	7	6	6	7	9	9	8	9	9	9
11	9	9	9	9	10	8	10	10	9	9	8	7	7	8	9	9	9	9	9	9	9	9	8	9	9	9	8	9	9	9	9
12	6	3	3	3	7	7	9	9	8	7	9	6	7	10	10	10	10	10	10	9	10	9	7	6	8	9	10	10	9	10	10
13	10	10	9	9	9	9	10	10	8	9	9	9	9	9	10	10	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10	10	10	10	10
14	10	5	5	5	10	10	10	5	10	10	5	2	5	10	10	10	5	10	10	7	10	7	1	5	7	10	10	10	10	10	10
15	7	10	7	1	10	10	10	10	10	8	6	7	7	8	10	10	10	10	10	10	10	8	9	8	8	8	10	10	8	10	10
16	10	5	10	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
17	10	10	10	2	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
18	3	3	9	1	1	9	10	10	9	10	10	10	10	6	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
19	10	10	10	10	10	10	10	8	10	10	8	8	6	8	10	8	6	6	8	7	10	7	7	10	7	6	10	10	10	10	10
20	9	10	8	10	8	10	10	10	10	10	7	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9	10	8	10	10	10	8	10	10	10
21	10	10	10	7	8	10	10	10	10	10	9	9	9	9	9	9	8	8	8	8	9	9	9	8	9	8	8	9	9	10	10
22	1	1	1	1	1	10	1	10	10	10	10	10	10	10	10	1	1	10	10	1	1	1	1	1	1	10	10	10	10	10	10
23	6	6	10	4	8	10	10	10	9	9	10	10	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
24	4	6	5	1	3	10	10	10	10	10	10	10	7	10	10	10	10	10	10	10	8	7	3	4	7	10	10	10	10	10	10
25	10	9	7	7	10	9	9	10	9	9	9	7	8	8	9	8	10	8	8	10	10	8	9	9	9	10	10	9	10	10	10
26	6	3	4	1	3	9	8	1	2	7	3	6	9	8	6	4	5	8	5	3	7	4	5	6	8	8	8	8	8	8	8
27	3	4	1	1	3	4	5	2	3	3	1	1	1	8	8	5	8	5	8	7	4	7	4	7	5	5	7	4	5	5	5
28	10	10	1	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
29	9	10	8	7	8	9	10	10	7	9	7	6	8	9	10	10	10	8	8	9	10	6	8	7	9	6	8	8	10	10	10
30	9	7	8	8	8	8	9	9	9	9	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8
31	2	5	2	2	2	10	5	2	2	2	2	2	2	5	5	10	5	2	3	5	2	3	10	5	5	9	10	10	10	10	10
32	10	5	7	5	10	7	9	8	8	8	8	8	6	9	10	10	10	10	10	10	9	10	9	9	9	10	8	9	9	8	9
33	9	7	9	7	9	10	10	10	10	10	8	8	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	9	9	7	9	9	10	10	10	10
34	8	7	9	7	7	9	9	10	9	9	9	7	9	9	10	9	10	9	9	10	9	9	9	9	9	9	10	10	10	10	10
35	5	4	3	3	6	6	4	5	3	7	5	4	7	7	7	7	4	5	6	2	1	6	6	7	3	7	8	6	9	9	9
36	8	9	10	8	10	9	10	9	10	10	8	8	9	9	8	8	9	9	9	9	9	9	7	9	10	9	8	8	9	9	9
37	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	9	9	10	9	9	9	10	10
38	7	7	8	5	10	10	10	9	9	9	8	6	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
39	5	5	10	5	8	10	10	7	6	10	6	6	6	8	10	10	8	10	10	10	8	8	6	6	6	10	8	10	10	10	10
40	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
41	9	8	10	10	10	10	9	8	10	10	8	5	8	8	10	10	8	10	10	7	10	9	9	9	9	10	9	10	10	10	10

Lampiran 6 : Hasil Uji Statistik**1. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS 35 RESPONDEN****A. UJI VALIDITAS VAR X1****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.845
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	120.680
	Df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5
Anti-image Covariance	.227	-.095	-.003	-.107	-.118
	-.095	.386	-.042	-.121	-.001
	-.003	-.042	.355	-.049	-.159
	-.107	-.121	-.049	.381	.016
	-.118	-.001	-.159	.016	.254
Anti-image Correlation	.824 ^a	-.322	-.009	-.364	-.492
	-.322	.894 ^a	-.114	-.316	-.004
	-.009	-.114	.854 ^a	-.133	-.531
	-.364	-.316	-.133	.878 ^a	.052
	-.492	-.004	-.531	.052	.795 ^a

Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
x1.1	1.000	.848
x1.2	1.000	.719
x1.3	1.000	.718
x1.4	1.000	.714
x1.5	1.000	.785

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.783	75.661	75.661	3.783	75.661	75.661
2	.517	10.336	85.997			
3	.292	5.842	91.839			
4	.264	5.289	97.128			
5	.144	2.872	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
1	.921
2	.848
3	.847
4	.845
5	.886

Extraction Method: Principal Component Analysis.
5 components extracted.

B. UJI VALIDITAS VAR X2

ANALISIS FAKTOR TAHAP I

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.672
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	169.100
	Df	15
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6
age Covariance	.506	-.036	.023	.122	-.041	-.074
	-.036	.135	-.133	-.083	-.052	.066
	.023	-.133	.171	.056	.048	-.067
	.122	-.083	.056	.341	-.036	-.062
	-.041	-.052	.048	-.036	.128	-.097
	-.074	.066	-.067	-.062	-.097	.131
age Correlation	.845 ^a	-.136	.077	.295	-.160	-.286
	-.136	.563 ^a	-.876	-.388	-.398	.496
	.077	-.876	.574 ^a	.233	.327	-.446
	.295	-.388	.233	.809 ^a	-.174	-.294
	-.160	-.398	.327	-.174	.721 ^a	-.747
	-.286	.496	-.446	-.294	-.747	.641 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
x2.1	1.000	.652
x2.2	1.000	.941
x2.3	1.000	.903
x2.4	1.000	.663
x2.5	1.000	.906
x2.6	1.000	.898

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.857	64.285	64.285	3.857	64.285	64.285
2	1.105	18.413	82.698	1.105	18.413	82.698
3	.607	10.121	92.819			
4	.246	4.093	96.913			
5	.133	2.221	99.134			
6	.052	.866	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
	.683	-.431
	.781	.576
	.733	.599
	.814	-.002
	.905	-.294
	.869	-.378

Extraction Method: Principal Component Analysis.
2 components extracted.

ANALISIS TAHAP II

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.797
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	107.844
	Df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		x2.1	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6
Anti-image Covariance	x2.1	.516	-.054	.121	-.066	-.076
	x2.3	-.054	.736	-.130	-.016	-.010
	x2.4	.121	-.130	.401	-.096	-.034
	x2.5	-.066	-.016	-.096	.152	-.112
	x2.6	-.076	-.010	-.034	-.112	.174
Anti-image Correlation	x2.1	.845 ^a	-.088	.265	-.236	-.254
	x2.3	-.088	.917 ^a	-.239	-.048	-.027
	x2.4	.265	-.239	.823 ^a	-.388	-.128
	x2.5	-.236	-.048	-.388	.744 ^a	-.690
	x2.6	-.254	-.027	-.128	-.690	.774 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
x2.1	1.000	.535
x2.3	1.000	.399
x2.4	1.000	.657
x2.5	1.000	.884
x2.6	1.000	.860

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.335	66.702	66.702	3.335	66.702	66.702
2	.751	15.027	81.730			
3	.584	11.678	93.407			
4	.235	4.695	98.102			
5	.095	1.898	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
x2.1	.731
x2.3	.631
x2.4	.811
x2.5	.940
x2.6	.927

Extraction
Principal
Analysis.Method:
Componenta. 1 components
extracted.**C. UJI VALIDITAS VAR X3****ANALISIS FAKTOR VAR X3 TAHAP I**

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.707
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	108.856
	Df
	21
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7
Anti-image Covariance	x3.1	.378	-.202	-.044	.116	-.004	-.029	.011
	x3.2	-.202	.297	-.103	-.178	-.017	-.015	-.011
	x3.3	-.044	-.103	.367	-.033	-.167	.105	-.089
	x3.4	.116	-.178	-.033	.795	.134	-.062	.025
	x3.5	-.004	-.017	-.167	.134	.289	-.204	.062
	x3.6	-.029	-.015	.105	-.062	-.204	.376	-.226
	x3.7	.011	-.011	-.089	.025	.062	-.226	.664
Anti-image Correlation	x3.1	.774 ^a	-.604	-.117	.212	-.012	-.077	.021
	x3.2	-.604	.732 ^a	-.312	-.366	-.057	-.046	-.024
	x3.3	-.117	-.312	.760 ^a	-.062	-.513	.282	-.181
	x3.4	.212	-.366	-.062	.228 ^a	.280	-.114	.035
	x3.5	-.012	-.057	-.513	.280	.689 ^a	-.620	.141
	x3.6	-.077	-.046	.282	-.114	-.620	.651 ^a	-.453
	x3.7	.021	-.024	-.181	.035	.141	-.453	.740 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
	1.000	.676
	1.000	.837
	1.000	.688
	1.000	.677
	1.000	.773
	1.000	.665
	1.000	.424

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	3.553	50.761	50.761	3.553	50.761	50.761
	1.188	16.966	67.727	1.188	16.966	67.727
	.919	13.135	80.862			
	.540	7.713	88.575			
	.443	6.326	94.901			
	.195	2.788	97.688			
	.162	2.312	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
x3.1	.793	.217
x3.2	.820	.406
x3.3	.818	.140
x3.4	.045	.822
x3.5	.835	-.276
x3.6	.740	-.343
x3.7	.580	-.296

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

ANALISIS FAKTOR VAR X3 TAHAP II

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.737
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	102.880
	Df	15
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.5	x3.6	x3.7
Anti-image Covariance	x3.1	.396	-.213	-.041	-.027	-.021	.007
	x3.2	-.213	.343	-.128	.017	-.034	-.006
	x3.3	-.041	-.128	.368	.176	.104	-.089
	x3.5	-.027	.017	-.176	.313	-.213	.063
	x3.6	-.021	-.034	.104	-.213	.381	-.228
	x3.7	.007	-.006	-.089	.063	-.228	.665
Anti-image Correlation	x3.1	.805 ^a	-.579	-.107	-.076	-.054	.014
	x3.2	-.579	.769 ^a	-.360	.051	-.095	-.012
	x3.3	-.107	-.360	.749 ^a	-.518	.277	-.180
	x3.5	-.076	.051	-.518	.708 ^a	-.617	.137
	x3.6	-.054	-.095	.277	-.617	.657 ^a	-.452
	x3.7	.014	-.012	-.180	.137	-.452	.743 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
x3.1	1.000	.780
x3.2	1.000	.818
x3.3	1.000	.736
x3.5	1.000	.719
x3.6	1.000	.802
x3.7	1.000	.712

Anti-image Matrices

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.5	x3.6	x3.7
Anti-image Covariance	x3.1	.396	-.213	-.041	-.027	-.021	.007
	x3.2	-.213	.343	-.128	.017	-.034	-.006
	x3.3	-.041	-.128	.368	-.176	.104	-.089
	x3.5	-.027	.017	-.176	.313	-.213	.063
	x3.6	-.021	-.034	.104	-.213	.381	-.228
	x3.7	.007	-.006	-.089	.063	-.228	.665
Anti-image Correlation	x3.1	.805 ^a	-.579	-.107	-.076	.054	.014
	x3.2	-.579	.769 ^a	-.360	.051	-.095	-.012
	x3.3	-.107	-.360	.749 ^a	-.518	.277	-.180
	x3.5	-.076	.051	-.518	.708 ^a	-.617	.137
	x3.6	-.054	-.095	.277	-.617	.657 ^a	-.452
	x3.7	.014	-.012	-.180	.137	-.452	.743 ^a

Extraction Method: Principal
Component Analysis

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.552	59.197	59.197	3.552	59.197	59.197
2	1.015	16.917	76.114	1.015	16.917	76.114
3	.587	9.780	85.894			
4	.444	7.398	93.292			
5	.237	3.944	97.237			
6	.166	2.763	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
x3.1	.793	-.389
x3.2	.817	-.388
x3.3	.817	-.261
x3.5	.837	.133
x3.6	.741	.503
x3.7	.581	.612

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 2 components extracted.

ANALISIS FAKTOR VAR X3 TAHAP III

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.790
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	73.588
	Df
	10
	Sig.
	.000

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.5	x3.7
Anti-image Covariance	x3.1	.397	-.218	-.038	-.062	-.007
	x3.2	-.218	.346	-.130	-.004	-.033
	x3.3	-.038	-.130	.399	-.206	-.036
	x3.5	-.062	-.004	-.206	.505	-.131
	x3.7	-.007	-.033	-.036	-.131	.835
Anti-image Correlation	x3.1	.777 ^a	-.587	-.096	-.139	-.012
	x3.2	-.587	.750 ^a	-.349	-.009	-.062
	x3.3	-.096	-.349	.802 ^a	-.458	-.063
	x3.5	-.139	-.009	-.458	.810 ^a	-.202
	x3.7	-.012	-.062	-.063	-.202	.899 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
x3.1	1.000	.694
x3.2	1.000	.741
x3.3	1.000	.744
x3.5	1.000	.637
x3.7	1.000	.276

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.092	61.843	61.843	3.092	61.843	61.843
2	.827	16.537	78.380			
3	.545	10.905	89.285			
4	.317	6.335	95.620			
5	.219	4.380	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
x3.1	.833
x3.2	.861
x3.3	.862
x3.5	.798
x3.7	.525

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

D. UJI VALIDITAS VAR X4**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.762
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	118.308
	Df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5
Anti-image Covariance	x4.1	.375	-.041	.029	-.064	-.069
	x4.2	-.041	.167	.057	-.011	-.114
	x4.3	.029	.057	.471	-.258	-.088
	x4.4	-.064	-.011	-.258	.522	-.002
	x4.5	-.069	-.114	-.088	-.002	.131
Anti-image Correlation	x4.1	.913 ^a	-.165	.069	-.144	-.311
	x4.2	-.165	.727 ^a	.201	-.038	-.774
	x4.3	.069	.201	.718 ^a	-.520	-.356
	x4.4	-.144	-.038	-.520	.793 ^a	-.007
	x4.5	-.311	-.774	-.356	-.007	.710 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
x4.1	1.000	.712
x4.2	1.000	.775
x4.3	1.000	.529
x4.4	1.000	.527
x4.5	1.000	.867

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.410	68.192	68.192	3.410	68.192	68.192
2	.882	17.647	85.839			
3	.358	7.164	93.003			
4	.269	5.386	98.389			
5	.081	1.611	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
x4.1	.844
x4.2	.880
x4.3	.727
x4.4	.726
x4.5	.931

Extraction
Principal
Analysis.Method:
Componenta. 1 components
extracted.

E. UJI VALIDITAS VAR X5

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.673
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	106.442
	Df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		x5.1	x5.2	x5.3	x5.4	x5.5
Anti-image Covariance	x5.1	.263	-.032	.041	-.133	-.224
	x5.2	-.032	.496	-.111	-.041	.068
	x5.3	.041	-.111	.242	-.131	-.134
	x5.4	-.133	-.041	-.131	.178	.138
	x5.5	-.224	.068	-.134	.138	.513
Anti-image Correlation	x5.1	.673 ^a	-.089	.161	-.616	-.610
	x5.2	-.089	.892 ^a	-.320	-.136	.134
	x5.3	.161	-.320	.723 ^a	-.629	-.381
	x5.4	-.616	-.136	-.629	.638 ^a	.456
	x5.5	-.610	.134	-.381	.456	.429 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
x5.1	.875
x5.2	.775
x5.3	.905
x5.4	.904
x5.5	.526

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.a. 1 components
extracted.

	Initial	Extraction
x5.1	1.000	.766
x5.2	1.000	.601
x5.3	1.000	.819
x5.4	1.000	.816
x5.5	1.000	.277

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.279	65.584	65.584	3.279	65.584	65.584
2	.949	18.984	84.568			
3	.391	7.827	92.395			
4	.281	5.610	98.005			
5	.100	1.995	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

F.UJI VALIDITAS VAR Y

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.673
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	106.442
	Df
	10
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		x5.1	x5.2	x5.3	x5.4	x5.5
Anti-image Covariance	x5.1	.263	-.032	.041	-.133	-.224
	x5.2	-.032	.496	-.111	-.041	.068
	x5.3	.041	-.111	.242	-.131	-.134
	x5.4	-.133	-.041	-.131	.178	.138
	x5.5	-.224	.068	-.134	.138	.513
Anti-image Correlation	x5.1	.673 ^a	-.089	.161	-.616	-.610
	x5.2	-.089	.892 ^a	-.320	-.136	.134
	x5.3	.161	-.320	.723 ^a	-.629	-.381
	x5.4	-.616	-.136	-.629	.638 ^a	.456
	x5.5	-.610	.134	-.381	.456	.429 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
x5.1	.875
x5.2	.775
x5.3	.905
x5.4	.904
x5.5	.526

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

Communalities

	Initial	Extraction
x5.1	1.000	.766
x5.2	1.000	.601
x5.3	1.000	.819
x5.4	1.000	.816
x5.5	1.000	.277

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.279	65.584	65.584	3.279	65.584	65.584
2	.949	18.984	84.568			
3	.391	7.827	92.395			
4	.281	5.610	98.005			
5	.100	1.995	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

G. UJI RELIABILITAS VAR X1**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	89.7
	Excluded ^a	4	10.3
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	5

H. UJI RELIABILITAS VAR X2**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	89.7
	Excluded ^a	4	10.3
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	6

I. UJI RELIABILITAS VAR X3**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	89.7
	Excluded ^a	4	10.3
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	7

J. UJI RELIABILITAS VAR X4**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	89.7
	Excluded ^a	4	10.3
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	5

K. Uji Reliabilitas Var X5**Reliability****Scale: uji reliabilitas****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	89.7
	Excluded ^a	4	10.3
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

L. Uji Reliabilitas Var Y**Reliability****Scale: uji reliabilitas****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	89.7
	Excluded ^a	4	10.3
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	5

2.UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS 41 RESPONDEN

A.UJI VALIDITAS VAR X1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.845
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	130.737
	Df
	10
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5
Anti-image Covariance	x1.1	.197	-.070	-.032	-.098	-.140
	x1.2	-.070	.369	-.042	-.136	-.029
	x1.3	-.032	-.042	.651	.009	-.102
	x1.4	-.098	-.136	.009	.379	.006
	x1.5	-.140	-.029	-.102	.006	.269
Anti-image Correlation	x1.1	.789 ^a	-.261	-.088	-.360	-.606
	x1.2	-.261	.891 ^a	-.086	-.363	-.093
	x1.3	-.088	-.086	.932 ^a	.019	-.244
	x1.4	-.360	-.363	.019	.864 ^a	.018
	x1.5	-.606	-.093	-.244	.018	.814 ^a

Communalities

	Initial	Extraction
x1.1	1.000	.866
x1.2	1.000	.746
x1.3	1.000	.475
x1.4	1.000	.710
x1.5	1.000	.792

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squares and Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.589	71.784	71.784	3.589	71.784	71.784
2	.645	12.900	84.684			
3	.356	7.118	91.802			
4	.275	5.492	97.294			
5	.135	2.706	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
x1.1	.930
x1.2	.864
x1.3	.689
x1.4	.843
x1.5	.890

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

B.UJI VALIDITAS VAR X2**Factor Analysis**

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.818
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	143.365
	Df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		x2.1	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6
Anti-image Covariance	x2.1	.449	-.013	.094	-.079	-.040
	x2.3	-.013	.737	-.109	-.034	.003
	x2.4	.094	-.109	.393	-.065	-.048
	x2.5	-.079	-.034	-.065	.124	-.095
	x2.6	-.040	.003	-.048	-.095	.145
Anti-image Correlation	x2.1	.875 ^a	-.022	.225	-.336	-.156
	x2.3	-.022	.935 ^a	-.202	-.111	.009
	x2.4	.225	-.202	.874 ^a	-.293	-.200
	x2.5	-.336	-.111	-.293	.751 ^a	-.710
	x2.6	-.156	.009	-.200	-.710	.784 ^a

a.Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
x2.1	1.000	.605
x2.3	1.000	.390
x2.4	1.000	.686
x2.5	1.000	.904
x2.6	1.000	.876

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.460	69.206	69.206	3.460	69.206	69.206
2	.733	14.655	83.861			
3	.513	10.250	94.111			
4	.217	4.338	98.449			
5	.078	1.551	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
x2.1	.778
x2.3	.624
x2.4	.828
x2.5	.951
x2.6	.936

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

C.UJI VALIDITAS VAR X3

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.792
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	107.485
	Df
	10
	Sig.
	.000

Anti image matrix

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.5	x3.7
Anti-image Covariance	x3.1	.258	-.159	-.092	-.091	.005
	x3.2	-.159	.301	-.106	.070	-.007
	x3.3	-.092	-.106	.315	-.114	-.050
	x3.5	-.091	.070	-.114	.549	-.219
	x3.7	.005	-.007	-.050	-.219	.742
Anti-image Correlation	x3.1	.775 ^a	-.570	-.322	-.242	.011
	x3.2	-.570	.755 ^a	-.344	.173	-.014
	x3.3	-.322	-.344	.842 ^a	-.274	-.104
	x3.5	-.242	.173	-.274	.786 ^a	-.343
	x3.7	.011	-.014	-.104	-.343	.821 ^a

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.5	x3.7
Anti-image Covariance	x3.1	.258	-.159	-.092	-.091	.005
	x3.2	-.159	.301	-.106	.070	-.007
	x3.3	-.092	-.106	.315	-.114	-.050
	x3.5	-.091	.070	-.114	.549	-.219
	x3.7	.005	-.007	-.050	-.219	.742
Anti-image Correlation	x3.1	.775 ^a	-.570	-.322	-.242	.011
	x3.2	-.570	.755 ^a	-.344	.173	-.014
	x3.3	-.322	-.344	.842 ^a	-.274	-.104
	x3.5	-.242	.173	-.274	.786 ^a	-.343
	x3.7	.011	-.014	-.104	-.343	.821 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities		
	Initial	Extraction
x3.1	1.000	.808
x3.2	1.000	.713
x3.3	1.000	.806
x3.5	1.000	.548
x3.7	1.000	.329

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.204	64.073	64.073	3.204	64.073	64.073
2	.903	18.066	82.140			
3	.486	9.712	91.851			
4	.235	4.707	96.558			
5	.172	3.442	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
x3.1	.899
x3.2	.844
x3.3	.898
x3.5	.740
x3.7	.573

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

D. UJI VALIDITAS VAR X4

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.750
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	186.599
	Df
	10
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5
Anti-image Covariance	x4.1	.398	-.011	-.042	.032	-.072
	x4.2	-.011	.147	.007	.000	-.105
	x4.3	-.042	.007	.172	-.155	-.018
	x4.4	.032	.000	-.155	.199	-.007
	x4.5	-.072	-.105	-.018	-.007	.113
Anti-image Correlation	x4.1	.912 ^a	-.045	-.160	.115	-.340
	x4.2	-.045	.746 ^a	.042	.002	-.815
	x4.3	-.160	.042	.713 ^a	-.837	-.126
	x4.4	.115	.002	-.837	.692 ^a	-.048
	x4.5	-.340	-.815	-.126	-.048	.733 ^a

Anti-image Matrices

		x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5
Anti-image Covariance	x4.1	.398	-.011	-.042	.032	-.072
	x4.2	-.011	.147	.007	.000	-.105
	x4.3	-.042	.007	.172	-.155	-.018
	x4.4	.032	.000	-.155	.199	-.007
	x4.5	-.072	-.105	-.018	-.007	.113
Anti-image Correlation	x4.1	.912 ^a	-.045	-.160	.115	-.340
	x4.2	-.045	.746 ^a	.042	.002	-.815
	x4.3	-.160	.042	.713 ^a	-.837	-.126
	x4.4	.115	.002	-.837	.692 ^a	-.048
	x4.5	-.340	-.815	-.126	-.048	.733 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
x4.1	1.000	.671
x4.2	1.000	.773
x4.3	1.000	.725
x4.4	1.000	.637
x4.5	1.000	.851

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.657	73.136	73.136	3.657	73.136	73.136
2	.856	17.123	90.259			
3	.318	6.354	96.613			
4	.100	1.999	98.611			
5	.069	1.389	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
x4.1	.819
x4.2	.879
x4.3	.851
x4.4	.798
x4.5	.922

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

E. UJI VALIDITAS VAR X5

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.708
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	138.652
	Df
	10
	Sig.
	.000

		x5.1	x5.2	x5.3	x5.4	x5.5
Anti-image Covariance	x5.1	.313	-.020	.051	-.125	-.208
	x5.2	-.020	.433	-.081	-.050	.049
	x5.3	.051	-.081	.184	-.115	-.145
	x5.4	-.125	-.050	-.115	.153	.113
	x5.5	-.208	.049	-.145	.113	.522
Anti-image Correlation	x5.1	.721 ^a	-.054	.211	-.572	-.514
	x5.2	-.054	.914 ^a	-.288	-.196	.103
	x5.3	.211	-.288	.708 ^a	-.684	-.467
	x5.4	-.572	-.196	-.684	.665 ^a	.400
	x5.5	-.514	.103	-.467	.400	.548 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
x5.1	1.000	.735
x5.2	1.000	.651
x5.3	1.000	.847
x5.4	1.000	.841
x5.5	1.000	.381

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.456	69.116	69.116	3.456	69.116	69.116
2	.810	16.205	85.320			
3	.375	7.501	92.822			
4	.272	5.444	98.266			
5	.087	1.734	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
x5.1	.857
x5.2	.807
x5.3	.921
x5.4	.917
x5.5	.617

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

F.UJI VALIDITAS VAR Y

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.788
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	159.093
	Df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5
Anti-image Covariance	y.1	.417	-.137	-.055	-.017	.007
	y.2	-.137	.260	-.101	-.009	-.063
	y.3	-.055	-.101	.272	-.109	.090
	y.4	-.017	-.009	-.109	.158	-.146
	y.5	.007	-.063	.090	-.146	.256
Anti-image Correlation	y.1	.893 ^a	-.417	-.162	-.066	.022
	y.2	-.417	.852 ^a	-.380	-.042	-.243
	y.3	-.162	-.380	.778 ^a	-.527	.340
	y.4	-.066	-.042	-.527	.739 ^a	-.726
	y.5	.022	-.243	.340	-.726	.714 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
y.1	1.000	.674
y.2	1.000	.827
y.3	1.000	.760
y.4	1.000	.854
y.5	1.000	.684

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.799	75.976	75.976	3.799	75.976	75.976
2	.563	11.268	87.244			
3	.333	6.668	93.912			
4	.207	4.144	98.056			
5	.097	1.944	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
y.1	.821
y.2	.910
y.3	.872
y.4	.924
y.5	.827

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.a. 1 components
extracted.**G. UJI RELIABILITAS VAR X1****Reliability****Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	89.1
	Excluded ^a	5	10.9
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

H. UJI RELIABILITAS VAR X2

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	89.1
	Excluded ^a	5	10.9
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	5

I. UJI RELIABILITAS VAR X3

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	89.1
	Excluded ^a	5	10.9
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	5

J. UJI RELIABILITAS VAR X4**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	89.1
	Excluded ^a	5	10.9
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	5

K. UJI RELIABILITAS VAR X5**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	89.1
	Excluded ^a	5	10.9
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	5

L. UJI RELIABILITAS VAR Y**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	89.1
	Excluded ^a	5	10.9
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	5

3. UJI ASUMSI KLASIK**A. Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51615124
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.058
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.615
Asymp. Sig. (2-tailed)		.843

a. Test distribution is Normal.

B. Uji Heteroskedastisitas menggunakan Spearman Rho

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.644**	.388*	.349*	.449**	-.125
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.025	.003	.437
	N	41	41	41	41	41	41
x2	Correlation Coefficient	.644**	1.000	.687**	.532**	.529**	-.201
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.207
	N	41	41	41	41	41	41
x3	Correlation Coefficient	.388*	.687**	1.000	.577**	.482**	-.154
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000	.001	.336
	N	41	41	41	41	41	41
x4	Correlation Coefficient	.349*	.532**	.577**	1.000	.764**	-.035
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000		.000	.827
	N	41	41	41	41	41	41
x5	Correlation Coefficient	.449**	.529**	.482**	.764**	1.000	-.084
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.000		.600
	N	41	41	41	41	41	41
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.125	-.201	-.154	-.035	-.084	1.000
	Sig. (2-tailed)	.437	.207	.336	.827	.600	
	N	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	Unstanda rdized Residual
Spearman's x1 rho	Correlation Coefficient	1.000	.644**	.388*	.349*	.449**	-.125
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.012	.025	.003	.437
	N	41	41	41	41	41	41
x2	Correlation Coefficient	.644**	1.000	.687**	.532**	.529**	-.201
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.207
	N	41	41	41	41	41	41
x3	Correlation Coefficient	.388*	.687**	1.000	.577**	.482**	-.154
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.	.000	.001	.336
	N	41	41	41	41	41	41
x4	Correlation Coefficient	.349*	.532**	.577**	1.000	.764**	-.035
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000	.	.000	.827
	N	41	41	41	41	41	41
x5	Correlation Coefficient	.449**	.529**	.482**	.764**	1.000	-.084
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.000	.	.600
	N	41	41	41	41	41	41
Unstandardize d Residual	Correlation Coefficient	-.125	-.201	-.154	-.035	-.084	1.000
	Sig. (2-tailed)	.437	.207	.336	.827	.600	.
	N	41	41	41	41	41	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

C. Uji Multikolinieritas menggunakan nilai VIF

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.403	2.481
	x2	.229	4.361
	x3	.406	2.465
	x4	.253	3.947
	x5	.306	3.273

a. Dependent Variable: y

4. ANALISIS REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x5, x3, x1, x4, x2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.376	3.75892

a. Predictors: (Constant), x5, x3, x1, x4, x2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411.223	5	82.245	5.821	.001 ^a
	Residual	494.533	35	14.130		
	Total	905.756	40			

a. Predictors: (Constant), x5, x3, x1, x4, x2

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.656	3.767	8.138	.000
	x1	-.228	.077	-.581	.006
	x2	.378	.135	.730	.008
	x3	.117	.122	.188	.345
	x4	-.271	.144	-.466	.069
	x5	.353	.124	.644	.007

a. Dependent Variable: y